토 론 회 순 서

■ 개회식 및 내빈소개

* 사회 : 손낙구 보좌관

■ 인 사 말

- 국회의원 최원식

■ 발표자 및 토론자 소개

- 발 표 자 : 김선수 변호사 / 민주사회를위한변호사모임
- 토 론 자
  - ● 박성우 민주노총(서울) 법규국장
  - ● 유정엽 한국노총 정책국장
  - ● 박수근 한양대 로스쿨 교수
  - ● 이오표 노동인권실현을 위한 노무사모임 회장
  - ● 이창수 민주사법연석회의 공동대표

■ 토 론 회

■ 폐 회 식

* 문의사항은 최원식의원실 02-748-9793

자 료 집 목 차

인 사 말 ····· 1

발 표 : 노동법원 도입 방안(김선수 변호사) ····· 3

토 론 문 1. 박성우 민주노총(서울) 법규국장 ····· 27

2. 유정엽 한국노총 정책국장 ····· 35

3. 박수근 한양대 로스쿨 교수 ····· 41

4. 이오표 노동인권실현을 위한 노무사모임 회장 ····· 44

5. 이창수 민주사법연석회의 공동대표 ····· 46

기관별 노동사건 통계 ····· 49

Ⅰ. 고용노동부 ····· 51

Ⅱ. 노동위원회 ····· 65

Ⅲ. 여성가족부 ····· 97

Ⅳ. 국가인권위원회 ····· 98

Ⅴ. 통계청 ····· 99

Ⅵ. 경찰청 ····· 100

Ⅶ. 검찰청 ····· 102

Ⅷ. 법원 ····· 108

국가별 노동분쟁 해결 제도의 개괄(한국 / 미국 / 영국 / 독일 / 일본 / 연구목록)
····· 115

노동법원 도입 관련 법률안(초안) ····· 126

1. 노동소송법안 ····· 127

2. 법원조직법 일부개정법률안 ····· 140

3. 각급 법원의 설치와 관할구역에 관한 법률 일부개정법률안 ····· 148

4. 노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안 ····· 152

5. 근로기준법 일부개정법률안 ····· 160

6. 공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률 일부개정법률안 ····· 170

7. 교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률 일부개정법률안 ····· 173

8. 노동위원회법 일부개정법률안 ····· 178

주요 외국의 노동법원법(번역) ····· 187

1. 독일 노동법원법 ····· 188

2. 영국 고용법원법 ····· 232

3. 프랑스 노동법원법 ····· 279

인 사 말

민주통합당 최원식 의원(법제사법위원회)

쌀쌀한 날씨인데도 저희 의원실과 민변에서 함께 마련한 노동소송법 제정 토론회에 와주셔서 감사드립니다.

우리 사회는 자본주의경제체제여서 직장 생활을 하는 노동자들이 국민의 압도적 다수를 차지하고 있습니다. 하루 중 가장 긴 시간을 보내는 직장에서는 수많은 일이 벌어집니다. 직장인들이 좀 더 나은 대접을 받으려 동료들과 힘을 합쳐 나섰다가 부당하게 쫓겨나기도 합니다. 일 하다 다치거나 병을 얻었는데 제대로 치료를 해주지 않아 어려울 때도 있습니다. 법에 보장된 육아휴직을 보장받기도 쉽지 않고, 그 때문에 불이익을 받는 일도 흔합니다.

그런데 이 같은 다툼을 공정하게 해결할 수 있는 제도나 장치가 매우 허술한 것이 더 문제입니다. 돈과 힘이 있는 회사의 주장만이 아니라, 사회적 약자인 노동자들의 사정을 잘 헤아려 정말 공명정대하게 법의 심판을 받기란 여간 힘든 게 아닙니다.

경찰이나 검찰의 수사가 힘 있는 사람들 편에 기우뚱해 있는 것은 잘 알려져 있습니다. 노동위원회제도를 비롯해 독특한 노동분쟁처리 기구가 있지만 사법적 판단을 행정위원회가 맡는 문제, 전문성의 한계, 사실상 5심제로 운영되어 재판기간이 지나치게 긴 문제 등 많은 문제가 제기되고 있습니다. 법원 역시 노동사건의 특수성에 걸맞지 않게 다루고, 일반 민형사 사건으로 취급함으로써 공정한 재판을 의심받고 있습니다.

독일, 프랑스, 영국 등 주요 선진국에서는 이 같은 문제점을 해결하기 위해 노동사건을 다루는 전문법원을 두고 있습니다. 노동사건을 일반 민형사 사건으로 다룸으로써 발생하는 문제를 예방하기 위해서입니다. 마치 특허법원처럼 노동분야 전문 판사들이 노사의 의견을 수렴하여 노동사건을 재판하는 것입니다.

한국사회에서 노동법원을 도입해서 노동분쟁을 합리적으로 해결해보자는 논의가 10년 전 쯤 있었습니다. 오늘 발표를 맡아주신 김선수 변호사께서 문제를 제기해주신 주역이십니다만, 그 뒤 논의가 제대로 발전되지 못했습니다. 이번에 저희가 토론회를 준비하면서, 도대체 우리나라에서 노동사건의 규모가 얼마나 되는가 조사해서 자료집에서 실었으나 통계가 10년 전 노동법원 도입 논의 당시에서 멈춰있어 최근 실상을 파악하는 데 애를 먹었습니다.

모든 제도는 장단점이 있기 때문에 노동법원만이 완전한 대안을 아닐 것입니다. 그러나 적어도 문제가 해결되지 못해서 많은 노동자들이 고통 받고 있는 현실을 바꾸기 위해서는 적극적으로 해답을 찾아야 할 것입니다. 제가 국회의원이 된 지 반 년이 채 안됩니다만, 노동분쟁의 합리적 해결을 위한 작은 노력의 하나로 노동소송법을 비롯한 8개의 제개정 법률안을 만들었습니다. 오늘 토론회는 이 법률안을 좀 더 가다듬기 위한 자리입니다.

발표를 맡아주신 김선수 변호사님을 비롯해 두 노총의 박성우·유정엽 국장님, 박수근 한양대 교수님, 노동인권실현을 위한 노무사모임 이오표 회장님, 민주사법연석회의 이창수 공동대표님, 그리고 함께 해주신 분들께서 노동분쟁 해결 절차의 합리적 대안을 찾는 데 좋은 지혜를 주실 것을 기대하면서, 다시한번 참석해주신 모든 분들께 감사드립니다. 감사합니다.

발표문 : 노동법원 도입 방안

변호사 김선수

민주사회를위한변호사모임

Ⅰ. 머리말

필자는 개인적으로 2003년경부터 공식적으로 참심형 노동법원의 도입을 주장해왔다.[1] 2004년 6월 21일 개최된 사법개혁위원회(약칭 '사개위') 제15차 회의에서 위원 자격으로 '노동법원의 도입방안'이라는 제목의 자료[2]를 배포하였고, 같은 날 개최된 제1분과 제6차 회의에서 이를 발표하였다.[3] 사개위는 건의문에서 '하급심 강화'의 한 내용으로 '전문법원의 설치' 항목에 '노동분쟁 해결절차'를 포함시켜 장기적 개선방안으로 '효율적·전문적인 노동분쟁처리기구로서 전문법원 또는 전문재판부가 설치되는 것이 바람직하다'는 내용을 포함하였다.[4]

사개위 건의문의 입법을 추진하기 위한 후속기구로 2005년 1월에 출범한 사법제도개혁추진위원회(약칭 '사개추위')는 노동분쟁해결제도연구회를 구성하고 2년여에 걸쳐 연구를 진행하여[5] 2006년 11월 20일 개최된 제14차 회의에서 노동법원법(안)을 포함한 '노동분쟁해결제도의 개선방안에 관한 보고서'를 정책자료로 채택하였다.[6] 그렇지만 사개추위의 위 의결 내용은 정부 차원에서 더 이상 추진되지 못했다.

제18대 국회에서 조배숙 의원 대표발의로 노동법원 도입을 위한 노동법원법 제정안, 법원조직법 개정안, 「각급 법원의 설치와 관할구역에 관한 법률」 개정안 등이 제출되었으나,[7] 본격적인

---

1) 그 동안 발표한 글들로는 "노동법원 도입 관련 쟁점 검토", 『민주사회를 위한 변호사모임 노동위원회 전체모임 자료집』, 2003/8/23, 37-58면; "한국에서의 노동분쟁 처리기구로서의 법원의 구조 및 운영실태, 노동법원의 도입방향", 『노동법원의 필요성과 도입방향에 관한 토론회』, 전국금속산업노동조합연맹, 2003/12/17, 101-137면; "한국에서의 노동분쟁처리기구로서의 법원의 구조 및 운영실태, 노동법원의 도입방향", 『노동과 법 제4호 노동법원론』, 금속법률원, 2004, 309-365면; "노동법원 도입 검토할 때", 서울신문 2004/7/28; "노동권리분쟁의 효율적 해결방안", 『노동분쟁의 효율적 해결방안』, 서울대학교 노동법연구회, 2004/10/22, 56-119면; "노동위원회의 역할과 과제 - 심판기능을 중심으로", 『노동법학』 29호, 한국노동법학회, 2009. 3., 1-34면; 김선수·박수근·이정, 『노동법원 도입의 법적 쟁점과 과제』, 한국노동연구원, 2005.

2) 김선수, "노동법원 도입방안", 『사법개혁위원회 자료집(Ⅴ)』, 사법개혁위원회, 2005. 1., 100-106면.

3) 위 회의자료는 사법개혁위원회, 『사법개혁위원회 자료집(Ⅳ)』, 2005. 1., 46-69면.

4) 사법개혁위원회, 『국민과 함께하는 사법개혁 -사법개혁위원회 백서-』, 2005, 252-253면.

5) 사법제도개혁추진위원회, 『사법 선진화를 위한 개혁 – 사법제도개혁추진위원회 자료집 제6권』, 2007, 3-602면.

6) 사법제도개혁추진위원회, 『사법 선진화를 위한 개혁 – 사법제도개혁추진위원회 백서(하)』, 2007, 496-540면.

심의에도 들어가지 못한 채 제18대 국회의 임기 만료로 자동 폐기되었다. 제19대 국회에서 다시 '노동법원의 도입방안'이라는 주제로 발표를 하게 되었다. 이는 2003년부터 제기해온 노동분쟁해결절차의 문제점들이 여전히 유지되고 있고, 그 근본적 개선을 위해서는 참심형 노동법원을 도입하는 길밖에는 없음을 의미한다고 하겠다.

이하에서는 노동분쟁해결절차에 대한 일반론과 우리나라 노동분쟁해결절차의 개요 및 그 문제점, 그리고 이에 대한 개선책으로 참심형 노동법원 도입의 구체적인 방안에 대해 검토하기로 한다.

Ⅱ. 노동분쟁의 의의와 종류 및 노동분쟁해결절차의 유형

1. 노동분쟁의 의의 및 종류[8)]

노동분쟁은 보통 근로자 개인 내지 근로자단체와 사용자 내지 사용자단체 사이의 분쟁(노사분쟁)을 의미하며, 보다 넓은 의미로는 노사분쟁뿐 아니라 근로자 측과 국가기관 사이의 분쟁(노정분쟁) 및 근로자단체 상호간, 근로자 개인 상호간의 분쟁을 포함하는 일체의 분쟁을 의미한다.

노동분쟁은 그 주체의 수에 따라 개별적 분쟁과 집단적 분쟁으로, 그 성격에 따라 권리분쟁과 이익분쟁으로 구분한다.

개별적 분쟁은 근로자 개인의 권익에 관한 개별적 근로관계에서 발생한 분쟁을 의미하고, 집단적 분쟁은 근로자 집단, 즉 노동조합 및 그 상급단체와 사용자 또는 사용자 단체 간의 법률관계에서 발생한 분쟁을 의미한다. 개별적 분쟁에 대하여 특별한 분쟁해결절차를 두고 있는 국가(프랑스와 일본 등)도 있지만, 우리나라의 경우 개별적 분쟁과 집단적 분쟁을 구분하여 별도의 해결절차를 두고 있지 않다.

권리분쟁은 법령, 단체협약 등을 통하여 이미 규범화되어 있는 기존 권리의 적용과 해석에 관한 분쟁을 의미하는데, 해고무효확인 청구나 임금 및 퇴직금 청구, 근로조건 위반으로 인한 손해배상 청구 등이 이에 속한다. 이익분쟁은 노사 간에 새로운 규범과 권리의 형성 또는 창설에 관한 분쟁을 의미하는데, 「노동조합 및 노동관계조정법」(약칭 '노조법') 제2조 제5호에 규정된 노동쟁의가 이에 속한다. 권리분쟁과 이익분쟁은 통상 상이한 분쟁해결절차를 수반하는데, 권리분쟁은 판정절차

---

7) 조배숙 의원 대표발의안의 주요 내용은 ○ 노동민사사건, 노동행정사건, 노동비송사건을 관할로 하는 1심 노동법원을 설치함. ○ 노사대표의 참심관을 재판부에 참여시켜 참심재판부를 구성하고 참심관에게 의견제시 권한 부여. ○ 노동민사사건 및 공법상 노동당사자소송사건은 조정에 의한 분쟁해결 강화함. ○ 노사단체에 정통한 실무자로 하여금 1심에 한하여 법원의 허가를 전제로 소송대리 허용함 등이다.

8) 앞의 『사법개혁위원회 자료집(Ⅴ)』, 51-52면.

로, 이익분쟁은 조정절차에 의하는 것이 보통이다.

노동분쟁의 특징으로는 정치적 분쟁과 유사한 집단성, 기업 또는 노동조합이라는 조직체 내부 분쟁으로서의 자율성, 조기 종식의 필요성, 계속적 관계에서 발생하는 일상성, 분쟁당사자 사이의 불평등성 등이 지적된다. 노동분쟁 중 법원에 의한 해결절차가 노동소송인데, 노동소송이 일반소송과 다른 특징으로 전신(全身)적 소송이라는 점,[9] 자주적 해결을 중시해야 한다는 점, 신속한 해결이 필요하다는 점, 노사의 실질적 대등을 고려해야 한다는 점, 법관의 전문화가 필요하다는 점 등이 지적된다.[10]

2. 노동분쟁해결절차의 유형[11]

노동분쟁은 주된 당사자인 사용자와 근로자 사이에 경제적사회적 역관계의 불평등으로 말미암아 추상적으로 평등한 당사자 관계를 전제로 한 일반법원과 민사소송절차를 통해서는 공정하고 효율적으로 해결하는데 한계가 있다. 실체법의 영역에서는 사회·경제적 약자인 근로자의 실질적 보호를 위해 노동3권을 헌법상의 기본권으로 보장하고 시민법상 기본원리를 수정한 노동법이 등장하여 노사관계를 규율하고 있다. 그럼에도 법원과 재판절차가 시민법적 원리에 따라 작동된다면 실체법에서 보장된 근로자의 권리가 절차에 의해 왜곡될 수 있다. 이를 방지하기 위해서도 노동분쟁의 효율적 해결을 위한 별도의 절차가 필요하다.

각국의 노동(권리)분쟁해결절차는 그 나라의 역사와 노동현실 및 노동분쟁의 특수성을 반영하여 다양하다. 권리분쟁은 최종적으로 법원을 통해 해결되는데, 노동분쟁을 담당하는 법원을 기준으로 그 유형을 ① 특별법원형과 ② 일반법원형으로 구분할 수 있다.

특별법원형은 실체적 및 절차적인 측면에서 시민법 원리에 따르는 일반법원으로부터 분리된 독립적인 노동법원이 노동분쟁을 전속적으로 관할하는 입법례이다. 유럽의 많은 나라들이 오랜 전통에 터 잡아 노동법원 제도를 확립했다. 독일, 프랑스, 영국, 오스트리아, 벨기에, 덴마크, 스웨덴, 핀란드, 노르웨이, 스페인, 스위스, 터키 등의 유럽 국가들이 대표적이다.[12] 영국은 노사관계에서

---

9) 해고무효확인소송을 진행 중이거나 불법쟁의행위를 이유로 손해배상청구소송을 당하여 진행 중이던 근로자들이 스트레스 등으로 사망하거나 자살하는 사례가 자주 발생하는 것에 비추어 보면 전신적 소송이라는 점을 실감할 수 있다.

10) 김선수, 앞의 "한국에서의 노동분쟁처리기구로서의 법원의 구조 및 운영실태, 노동법원의 도입방향"(『노동과 법』 제4호 노동법원론), 318면.

11) 김선수, 앞의"노동위원회의 역할과 과제 - 심판기능을 중심으로"(『노동법학』 29호), 7-9면

12) 신현덕, "우리나라 노동법원제도의 도입방안에 관한 연구", 대구대학교 사회개발대학원 석사학위논문, 1991, 16-17면.

자치주의를 강조하는 판례법 국가임에도 1960년대 이후에 노동법원 제도를 도입하여 성공적으로 운영하고 있다. 특별법원형 국가는 노동사건의 특수성을 고려하여 소송절차상의 특례규정들을 마련하여 신속하고 간이하며 저렴하게 소송절차를 진행할 수 있도록 하고 있다.

일반법원형은 독립된 노동법원을 설치하지 않고 일반법원에서 노동분쟁을 처리하는 입법례이다. 미국, 일본, 우리나라 등이 대표적이다. 노동사건을 처리하기 위한 별도의 소송상 특례가 없고 일반민사소송이나 행정소송 절차에 의한다. 비용과 기간의 문제를 보완하기 위하여 노동위원회나 사적 중재제도 등 다양한 대체적 분쟁해결절차(ADR)를 마련하고 있는 것이 보통이다. 미국과 일본은 부당노동행위 제도를 도입하고 행정위원회인 노동위원회가 이를 담당한다. 미국은 사업 또는 사업장 내의 권리분쟁을 해결하기 위한 절차로서 단체협약에 의한 중재제도가 활성화되어 있고, 일본은 개별적 권리분쟁을 노사 전문가 참여하에 신속하고 효율적으로 해결하기 위해 2006년부터 법원 내에 노동심판제도를 도입하여 시행하고 있다.

Ⅲ. 현행 노동분쟁해결절차의 개요 및 문제점

1. 현황 노동분쟁해결절차의 개요

한국의 노동분쟁해결절차는 유형적으로 일반법원형에 속한다. 미국과 일본의 노동위원회 제도를 계수하여 노동위원회가 노동분쟁해결절차의 중요한 축을 담당하고 있다. 노동분쟁의 구분에 따른 구제절차의 개략적인 현황은 다음 표와 같다.

<노동분쟁해결절차 현황>[13]

구 분	내 용	처리기관
이익분쟁	○ 근로조건의 형성 또는 창설 등과 관련한 노사간 분쟁	• 노동위원회
권리분쟁	○ 임금, 손해배상 청구 등	• 일반법원
	○ 부당노동행위·부당해고·차별시정 등	• 행정구제: 노동위원회-행정법원 • 민사구제: 일반법원
	○ 산재 인정 여부, 실업급여 처분 불복 등	• 행정구제: 근로복지공단·산재·고용보험심사위원회-행정법원
	○ 노동관계법령 위반 형사사건	• 일반법원

13) 앞의 『사법개혁위원회 자료집(Ⅴ)』, 111면.

※ 노동부 근로감독관이 진정·고소사건 처리 등을 통해 노동분쟁 해결과 관련, 중요한 역할을 수행하고 있음.

※ 각 유형별 사건 수는 다음과 같다.

노동위원회가 접수한 노동쟁의조정건수는 2009년 726건(중노위 61건, 지노위 665건), 2010년 708건(중노위 60건, 지노위 648건), 2011년 695건(중노위 62건, 지노위 633건)이다.[14]

노동위원회가 접수한 심판사건수는 2009년 11,935건(부당노동행위 1,429건, 부당해고 10,288건, 기타 218건), 2010년 13,591건(부당노동행위 2,324건, 부당해고 10,969건, 기타 298건), 2011년 12,681건(부당노동행위 1,598건, 부당해고 10,848건, 기타 235건)이다.[15] 노동위원회가 접수한 차별시정신청 사건수는 2008년 1,966건(중노위 55건, 지노위 1,911건), 2009년 100건(중노위 16건, 지노위 84건), 2010년 199건(중노위 27건, 지노위 172건), 2011년 93건(중노위 12건, 지노위 81건)이다.[16]

중앙노동위원회의 판정 및 중재재정에 대한 행정소송 접수건수는 2007년 499건(소송대상 1,165건), 2008년 429건(소송대상 1,125건), 2009년 367건(소송대상 963건), 2010년 367건(소송대상 1,013건), 2011년 457건(소송대상 1,669건)이다.[17]

임금체불 신고건수는 2009년 187,799건(근로자수 300,651명), 2010년 186,373건(근로자수 276,417명), 2011년 193,536건(근로자수 278,494명)이다.[18]

노사관련 사범으로 기소한 근로자수는 2009년 1,885명(업무방해 654명, 집시법 위반 397명, 폭처법 위반 335명, 공무집행방해 34명, 화염병처벌법 위반 58명, 기타 244명), 2010년 1,647명(업무방해 832명, 집시법 위반 360명, 폭처법 위반 302명, 공무집행방해 44명, 화염병처벌법 위반 30명, 기타 79명), 2011년 1,075명(업무방해 381명, 집시법 위반 272명, 폭처법 위반 280명, 공무집행방해 62명, 기타 80명)이다.[19] 노사관련 사범으로 기소한 사용자수는 2009년 28,097명(근기법 위반 27,878명, 근참법 위반 0명, 노조법 위반 129명, 기타 90명), 2010년 24,364명(근기법 위반 24,187명, 근참법 위반 7명, 노조법 위반 92명, 기타 78명), 2011년 22,380명(근기법 위반 22,224명, 근참법 위반 6명, 노조법 위반 64명, 기타 86명)이다.[20]

2011년 임금청구소송 접수건수(소액사건 제외)는 6,420건(1심 4,959건, 항소심 1,183건, 상고심 278건)이고, 산업재해 손해배상청구소송 접수건수(소액사건 제외)는 1,013건(1심 868건, 항소심 128건, 상고심 17건이다.[21] 2011년 근로관계 행정소송 접수건수는 4,271건(1심 2,609건, 항소심 1,139건, 상고심 523건)이다.[22]

---

14) 국회도서관장 작성 의회정보회답서(2012. 11. 12.), 28-30면.

15) 앞의 의회정보회답서, 50면.

16) 앞의 의회정보회답서, 52-55면.

17) 앞의 의회정보회답서, 50면.

18) 앞의 의회정보회답서, 6면.

19) 법무부 제출자료 "2005년 ~2012년 현재까지 노동분쟁 관련 입건 근로자 현황."

20) 법무부 제출자료 "2005년 ~2012년 현재까지 노동쟁의 관련 입건 사용자 현황"(산업안전보건법 위반 제외).

21) 『2011년 사법연감』, 543면. 해고무효확인 소송, 소액사건 중 근로관계 소송, 근로관계 신청사건 등에 대한 통계는 별도로 구분되어 있지 않아 이를 확인하기 어렵다. 법원행정처가 사개위에 보고한 자료에 의하면 2003년 노동민사사건{사건명이 해고, 임금, 퇴직금, 손해배상(산) 등인 경우}의 수는 단독재판부 3,010건, 합의부 470건, 소액재판부 14,105건, 합계 17,585건이었다. 앞의 『사법개혁위원회 자료집(Ⅴ)』, 65면.

22) 『2011년 사법연감』, 572면.

2. 법원에 의한 해결절차

가. 현황

일반 지방법원 또는 행정법원에서 노동분쟁사건을 처리하며, 소송절차도 별도로 마련되어 있지 않고 일반 민사소송과 행정소송 또는 형사소송 절차에 의한다.

일반 지방법원 관할 (민사)사건은 임금, 해고무효, 산업재해로 인한 손해배상사건 등 노동관계로 인한 모든 사건을 담당한다. 규모가 큰 지방법원의 경우에는 민사부에 노동사건 전담부가 구성되어 임금 및 해고무효 사건 등을 전담하고, 산업재해로 인한 손해배상사건은 교통사고 손해배상사건과 함께 재정단독에서 담당한다. 행정법원 관할 사건은 중앙노동위원회의 재심판정(부당노동행위 및 부당해고 구제신청, 차별시정신청 등)에 대한 취소소송, 산업재해 또는 공무상재해 보상 관련 처분 취소소송 및 노동 관련 행정관청의 처분 취소소송 등이 있다. 서울행정법원에는 노동전담부가 구성되어 있다. 항소심인 고등법원에는 보통 민사부와 행정부에 노동전담부가 있다. 형사사건의 경우에는 각 지방법원과 고등법원의 형사부에서 담당하며 노동전담부가 별도로 구성되어 있지 않다.

나. 문제점

법원에 의한 노동분쟁해결절차의 문제점으로는 다음과 같은 점들이 지적된다.

첫째, 노동위원회에 비해 절차가 복잡하고, 장기간 소요되며, 변호사 선임으로 인해 고비용이 들고, 판결이 일도양단으로 경직되어, 결과적으로 접근성이 떨어진다. 해고 등 불이익을 당한 근로자가 장기간의 소송을 감당하는 것이 어렵기 때문에 결과적으로 법원의 권리구제 기능에 한계가 있다.

둘째, 법관이 노동현실과 노동법에 대한 전문성을 갖추지 못한 경우가 많다. 대부분의 법관들이 시민법 원리에 익숙해 있고, 노동전담부에 배치된 법관도 단기간 근무하다가 전보되어 버리는 것이 보통이어서 전문성을 갖추기 어려운 구조이다. 그렇기에 법원 판결이 노동현실이나 노동법리를 제대로 반영하지 못하고, 그 결과 당사자들이 법원 판결에 승복하지 않는 경향이 있다. 신청사건이나 형사사건의 경우 노동전담부가 별도로 구성되어 있지 않다. 특히 대법원이 전통적인 시민법적 사고로 훈련된 대법관들로 구성되어 노동분쟁사건에서 노동자들의 입장을 제대로 살피지 못한다는 불만이 팽배해 있다.

셋째, 소송절차도 민사소송법이나 행정소송법 또는 형사소송법이 적용되고 노동사건의 특수성이 전혀 반영되지 못한다. 그 결과 실체법상의 권리가 절차법에 의해 형해화되고 있다는 지적이 있다.

3. 노동위원회에 의한 해결절차

가. 현황

노동위원회는 독립적·전문적·준사법적 행정위원회라는 법적 지위를 갖는 노동분쟁해결기관이다. 미국과 일본의 노동위원회는 노동조합 관련 업무와 부당노동행위 등 집단적 분쟁에 대한 조정 내지 심판 기능을 담당하나, 한국의 노동위원회는 부당해고 구제신청사건 및 차별시정 신청사건 등에 대한 심판기능도 담당한다. 유사한 예를 찾기 힘든 특이한 입법례다.

한국에서 노동위원회는 1945년 10월 30일 미군정법령 제19호로 노동분쟁 조정을 위한 법정기관으로 처음 설치되었다. 1953년 4월 17일 노동위원회법의 제정으로 명확한 법적 근거를 갖고 확립된 이래 계속적으로 그 권한과 기능을 확대하고 그 위상도 높아져 오고 있다. 맨 처음에는 법령에서 정한 사항의 심사의결권과 노동쟁의 조정 및 중재 등만을 담당하다가 1963년부터 부당노동행위 구제신청 사건에 대한 심판, 1989년부터 부당해고 구제신청 사건에 대한 심판, 1999년부터 교원노동관계 조정, 2005년부터 공무원노동관계 조정, 2006년부터 기간제 및 단시간근로자와 파견근로자의 차별시정 신청사건에 대한 심판과 필수유지업무 유지·운영 수준 등 결정, 2011년부터 사업 또는 사업장 단위 복수노조의 교섭창구 단일화 업무 등을 담당하고 있다.

노동위원회의 권한과 기능이 계속 확대되고 있는 이유로는 첫째, 법원에 의한 절차와 비교하여 비교적 신속하고 저렴하여 근로자들의 접근성이 용이하다는 점, 둘째, 각 부문별위원회가 노·사·공익 3자 위원으로 구성된 데서 비롯되는 신뢰감, 셋째, 노동사건만 취급하는 전문기관으로서의 외양 등을 지적할 수 있다.[23)]

노동위원회의 심판기능과 관련하여 노동부와 노동위원회는 첫째, 노동위원회가 지닌 신속성과 경제성 및 간편성, 둘째, 지난 50년 넘게 노사분쟁해결기관으로서 쌓은 경험과 지식, 셋째, 1997년 노동위원회 확대 개편 이후 공정성과 전문성에 관한 노사의 신뢰가 크게 신장되고 있다는 점[24)] 등을 들어 노동법원 도입에 유보적인 입장을 피력한 바 있다.[25)]

---

23) 김선수, 앞의"노동위원회의 역할과 과제 - 심판기능을 중심으로", 10-13면

24) 노동위원회법이 2007. 1. 26. 개정되어 공익위원 선출절차가 근로자위원과 사용자위원의 투표방식에서 순차배제방식으로 변경된 이후에는 노동전문가들이 우선적으로 배제됨으로써 공익위원의 전문성이 떨어지는 부작용이 발생했다는 평가가 일반적이다. 민주사회를 위한 변호사모임 노동위원회 편저, 『변호사가 풀어주는 노동법 Ⅱ』, 2008., 458면.

25) 앞의 『사법개획위원회 자료집(Ⅴ)』, 119-120면.

나. 문제점

노동위원회에 의한 권리분쟁, 특히 부당해고 사건 처리에 대해서는 다음과 같은 문제점이 지적된다.

첫째, 사법작용에 속하는 권리분쟁 심판을 행정위원회가 담당하는 것이 타당한가 하는 점에 대한 본질적인 의문이다.[26] 노동위원회 심판기능은 법률의 해석과 적용에 관해 판단하는 사법작용에 속함에도 3인의 공익위원이 최종적인 결정을 하는데, 3인의 공익위원에 법률전문가가 전혀 참여하지 않는 경우도 많아 판정 결과에 대한 당사자의 신뢰와 승복을 기대하기 어렵다는 측면이 있다. 법원에 의한 엄격한 법의 해석·적용·집행을 통하여 실현되어야 할 부당해고 구제를 노동위원회가 담당함으로써 법률분쟁을 정책적 판단에 의하여 해결하게 할 우려가 있다면서, 소송이 근로자에게 시간과 비용에 부담을 준다는 이유로 구제신청제도를 만든 것은 논리의 선후가 뒤바뀐 것이라는 지적도 있다.[27]

둘째, 절차의 중복과 이원화 및 노동위원회 구제명령의 실효성 문제이다. 근로자의 불이익처분에 대한 해결절차가 노동위원회와 법원으로 중복적으로 이원화되어 있어 근로자의 입장에서는 양자 중 어느 하나 또는 둘 모두를 선택할 수 있으나, 양자 간의 혼선과 비용의 낭비를 초래할 우려가 있다. 노동위원회의 사용자에 대한 구제명령은 사용자에게 이에 복종하여야 할 공법상의 의무만을 부담시킬 뿐 직접 노사간의 사법상의 법률관계를 발생 또는 변경시키는 것이 아니다.[28] 노동위원회에 의한 구제절차를 거쳐 대법원까지 가서 부당해고로 확정되었다고 하더라도 사용자가 임의로 이행하지 않으면 임금지급 및 복직 여부를 둘러싸고 분쟁이 종국적으로 해결되지 않는다. 근로자로서는 할 수 없이 다시 민사소송을 제기하여 강제집행력 있는 판결을 받아야만 하며, 실제로 그와 같은 사례가 자주 발생하고 있다.[29] 이로 말미암아 소송경제상의 낭비는 물론 당사자가 당하는 고통은 말로 표현할 수 없을 지경이다. 2007년 1월 26일 개정된 근로기준법은 구제명령 불이행에 대한 이행강제금 제도를 도입했고,[30] 확정된 구제명령을 이행하지 않는 경우에는 형사처벌하도록 했다(제

---

26) 정진경, "부당해고의 구제", 서울대학교 박사학위논문, 2008, 461-464면.

27) 김형배, 『노동법』 신판 제2판, 박영사, 2006, 625-629면. 이 견해는 근로계약관계에서 발생하는 권리의무에 관한 분쟁이 행정소송의 대상이 된다는 것은 구제절차와 소송물에 관한 소송법의 기본원리에도 부합하지 않으며, 근로관계의 당사자인 사용자에 의한 해고의 유·무효를 직접 판단하지 않고 해고된 근로자의 구제를 명한 노동위원회의 행정처분의 취소를 구하는 행정소송의 절차를 통하여 근로기준법을 운용하는 것은 실체적 법률관계와 절차법 사이의 정당성을 유지할 수 없다고 한다.

28) 대법원 1996. 4. 23. 선고 95다53102 판결, 대법원 1976. 2. 11. 선고 75마496 결정 등.

29) 대법원 2006. 11. 23. 선고 2006다49901 판결은 노동위원회로부터 부당해고라는 구제명령이 있었고 이것이 확정되었다는 사정만으로 새로이 제기된 민사소송에서 사용자가 이를 다투는 것이 신의칙이나 금반언의 원칙에 반하여 허용될 수 없는 것이라고 하기 어렵다고 판단하였다.

30) 근기법 제33조 제1항은 "노동위원회는 구제명령을 받은 후 이행기간까지 구제명령을 이행하지 아니한 사용자에게 2천만 원 이하의 이행강제금을 부과한다."고 규정하고 있다.

111조).[31] 이행강제금 제도에 대해서는 사법상 권리분쟁에 해당하는 부당해고 사건의 경우 원칙적으로 민사상 강제집행 수단을 이용하여야 하고 채무자의 이행의무가 먼저 확정되어야 하므로, 사용자의 이행의무가 확정되지도 않은 상태에서 행정적 강제수단으로 이행을 강제하는 것은 법치주의 원칙에 부합하지 않는다는 비판이 있다. 구제명령은 여전히 사법상의 법률관계를 확정하는 것이 아니어서 종국적인 분쟁해결수단이 될 수 없다는 점은 변하지 않는다.

셋째, 신속하고 저렴한 구제라는 본래의 취지가 제대로 달성되고 있는가 하는 점에 대한 의문이다. 노동위원회 구제절차를 밟은 경우 최종 확정까지는 5심(지노위→중노위→행정법원→고등법원→대법원)의 과정을 거쳐야 하는데, 그러한 경우에는 민사소송을 제기하여 3심까지 가는 것과 비교하여 오히려 더 오래 걸린다.

넷째, 심문의 충실성에 대한 의문이다. 노동위원회 심문은 조사관의 조사결과를 토대로 당사자심문을 중심으로 하고, 필요한 경우 증인신문을 하는 등의 방법으로 이루어진다. 대부분 엄격한 증거조사절차를 진행하지 못한 채 판단을 내리고 있어 사실관계에 대한 확정이 불완전한 상태에서 판정이 이루어지는 경우가 많다. 심문의 충실을 기하기 위하여 부문별위원회에 가능한 한 상임위원 1명이 포함되도록 하고 주심위원 제도를 도입하였으나, 1일 3시간의 심문회의 시간에 3건을 배당하여 평균적으로 1시간에 1건 정도를 심문하여 심문시간이 부족한 경우가 많다. 심판위원회 위원들에게 심문회의 5일 전에 사건기록이 송부되나, 심문회의 당일 새로운 주장이나 증거가 제시되는 경우도 많다. 관계당사자에게 충분한 심문기회를 보장하지 못하고 공익위원들이 사실관계와 법리에 관해 확신을 가지지 못한 상태에서 판정을 내리는 경우가 있어 불신의 원인이 된다는 지적이 있어 왔다.[32]

4. 현행 노동분쟁해결절차의 문제점

현행 노동분쟁해결절차의 문제점은 다음과 같이 정리할 수 있다.[33]

첫째, 근로자의 불이익처분에 대한 해결절차가 노동위원회와 법원으로 중복적으로 이원화되어 있어 혼선과 비용의 낭비를 초래할 우려가 있다.

둘째, 신속한 해결을 저해하여 권리구제가 지연되고 있다. 법원에 의한 해결절차는 일반 민사소송이나 행정소송 절차에 따르게 되어 그 처리에 많은 기간이 소요되고, 신속한 해결을 위해 도입된 노동위원회 제도는 노동위원회의 구제명령에 불복하게 되면 다시 행정소송 절차로 이행되어 역시 장기간이 소요된다.

---

31) 이행강제금 제도의 해석론과 입법론에 대해서는 권창영, "근로기준법상 이행강제금제도에 관한 연구", 서울대학교 박사학위논문, 2008. 8.; 정진경, 앞의 박사학위논문, 433-460면.

32) 박수근, "노동분쟁해결기관으로서의 노동위원회의 구조 및 운영실태와 문제점", 『노동과 법 제4호 노동법원론』, 금속법률원, 2004, 274면.

33) 앞의 『사법개혁위원회 자료집(Ⅴ)』, 171-172면 등.

셋째, 전문성에 문제가 있다. 법원의 경우 법관들의 순환보직으로 인해 법관들이 전문성을 갖기 어렵고, 노동위원회의 경우 노동현장의 전문성을 반영할 수는 있겠으나 심판위원회가 법률전문가를 1명도 포함하지 않고 구성되는 경우도 있어 권리분쟁해결기관으로서 전문성에 의문이 있다. 또한 노동위원회 구제절차에 불복하는 경우 법원으로 가게 되므로, 결국 노동권리분쟁 해결절차의 전문성을 완비하기 위해서는 법원단계에서 전문성 강화가 이루어져야 한다.

넷째, 노동분쟁 사건에 관한 법원의 판단에 대해 당사자, 특히 노동계의 불만이 팽배해 있다. 이는 현재 한국 사법부가 국민으로부터 유리되고 폐쇄된 관료엘리트 사법의 틀 속에 갇혀 있기 때문에 나타난 현상이라는 측면도 있다.

노동분쟁해결절차의 ① 이원화와 중복, ② 권리구제의 지연, ③ 전문성의 부족, ④ 판결 결과에 대한 불신 등은 국가 전체적으로 보더라도 낭비이자 손실이다. 노동분쟁이 신속하게 해결되지 못하고 장기간 지속된다는 사실 자체가 노동현장의 불안요인으로 되고, 그로 인해 노사 양당사자의 시간적 및 경제적 낭비가 초래된다. 모든 법률분쟁에서 패소한 당사자가 법원의 판단에 흔쾌히 동의하지 못하는 것이 일반적이지만, 그 정도가 지나쳐 법원의 판단이 최소한의 지지조차 얻지 못해 노동현장에서 현실적인 규범력을 갖지 못하게 된다면 당사자는 법률적 분쟁해결절차에 의존하기 보다는 자력구제 등 다른 방법에 의한 해결절차를 강구할 우려도 있다. 이러한 상황이 국가 전체적으로 바람직하지 못함은 물론이고, 법치의 확립과 사회통합을 위해 극복해야 할 과제임은 긴 설명이 필요 없다.

Ⅳ. 노동법원 도입방안의 검토

1. 노동법원 도입에 대한 찬반론

가. 노동법원 도입의 필요성

노동위원회 심판기능에 대해 회의적인 입장에서는 사법작용의 영역에 속하는 노동위원회의 심판기능을 법원으로 일원화해야 한다고 주장한다. 이 입장 내에도 ① 노동사건을 전문적으로 담당하는 특별법원으로서의 노동법원을 도입해야 한다는 입장과 ② 일반법원 체제를 유지하면서 노동전담부를 운영하는 것으로 족하다는 입장이 있다.

노동법원 도입의 필요성은 다음과 같은 점에서 주장된다.[34]

34) 앞의 『사법개혁위원회 자료집(Ⅴ)』, 164-165면.

첫째, 복잡하고 다원화된 분쟁처리절차를 노동법원으로 통일시킴으로써 분쟁의 효율적이고 신속한 해결을 가능하게 한다.

둘째, 소송절차상 특례 도입을 통해 신속한 권리구제를 실현할 수 있다. 노동분쟁 사건을 일반 민사소송이나 행정소송 절차에 의해 처리하면서 노동사건만을 위한 절차상 특례를 마련하는 것은 쉽지 않다. 노동법원 도입과 함께 노동법원 관할사건에 대한 소송절차상 특례를 도입하는 것이 자연스럽다. 노동법원 도입은 실체적인 측면에서 시민법 원리를 수정한 노동법을 절차적으로도 시민법으로부터 독립시켜 사회·경제적 약자의 보호를 충실하게 하는 의의를 갖는다.[35]

셋째, 노동전문법관을 배치함으로써 전문성을 제고할 수 있다. 노동법원 법관을 임용하면서 노동법에 대한 전문성을 평가요소로 삼고, 본인의 동의가 없는 한 일반법원으로 전보하지 않고 임기 또는 정년까지 장기간 근무할 수 있도록 한다면 전문성을 높일 수 있다.

나. 참심형 노동법원의 필요성

노동법원 도입을 주장하는 입장 내에는 ① 노사대표가 참심원[36]으로 참여하는 참심형 노동법원을 주장하는 입장과 ② 직업법관만으로 구성된 노동법원을 주장하는 입장이 있다.[37]

직업법관형 노동법원은 현재의 행정법원, 가정법원, 특허법원 등과 같이 전문법원을 설립하되 재판부를 직업법관만으로 구성하는 방안이다.

참심형 노동법원의 도입을 주장하는 입장은 분쟁해결절차에서 양쪽 직능대표가 직업법관과 함께 재판부를 구성함으로써 자주적인 해결을 촉진하고 사법민주화에 기여할 뿐만 아니라 직업법관의 전문성 부족을 보충하고 노동분쟁사건 판결의 정당성과 신뢰를 크게 신장할 것이라는 점을 주된 논거로 제시한다.[38] 이 입장에서는 현행 노동위원회 심판위원회의 공익위원을 법관으로, 노사위원을 참심원으로, 조사관을 법원사무관으로 각 전환하고, 절차에 관한 특칙을 마련하면 그것이 곧 노동법원이 된다고 본다.

전문법원으로서 노동법원을 도입하면서 참심형을 채택하지 않는 것은 노동전담부를 운영하는 것과 큰 차이가 없으므로 어차피 노동법원을 도입한다면 참심형 노동법원을 도입하여야 그 의미를 살릴 수 있다. 참심형 노동법원을 도입하는 경우 각 노동법원에 참심원위원회를 구성하여 노동법원의

35) 신현덕, 앞의 논문, 31-33면은 노동권리분쟁처리제도의 지향원리로 공정성, 신속성, 경제성, 정성(精誠)성(근로자에 대한 배려의 필요라는 측면에서), 적정성의 원리를 제시하며 노동법원제도는 이러한 지향원리를 모두 충족시키는 제도라고 평가한다.

36) 재판부를 구성하는 노사대표의 명칭에 대해서는 명예법관, 참심관, 참심원 등을 생각해 볼 수 있으나, 굳이 '관(官)'을 고집해야 할 이유가 있는지 의문이다. 형사재판에 참여하는 시민의 명칭을 '배심원'이라고 하는 것에 견주어 '참심원'이라는 명칭을 사용해도 무난하지 않을까 생각한다. '관'으로 명명하지 않았다고 해서 그 권위가 평가절하 되지는 않을 것이다.

37) 사법제도개혁추진위원회, 『사법선진화를 위한 개혁, 백서(하)』, 2006, 511면.

38) 신현덕, 앞의 논문, 31-33면

조직과 운영 및 사건진행 등에 관하여 참심원들의 의견을 반영하는 구조를 만들 필요가 있다.

다. 노동법원 반대론[39]에 대한 검토

노동법원 도입에 반대하는 입장은 노동분쟁의 특수성을 감안하여 노동사건에 관한 사법제도 개선방안을 강구할 필요가 있다는 취지에는 공감하면서도 다음과 같은 이유를 들어 노동법원의 도입에 반대한다.[40] 그러면서 보통 일반법원에 노동전담부를 두는 것으로 충분하다는 입장을 피력한다.

첫째, 별도의 전문법원을 설립해야 할 정도로 노동분쟁사건에 특수성과 전문성이 존재하는지 의문이라는 것이다. 일반적으로 법관들이 시민법 원리를 수정한 노동법에 대한 이해가 부족한 것이 사실이고, 유럽 대부분의 나라들이 노동법원 제도를 도입하고 있는 것에 비추어 보면 노동법의 전문성 내지 특수성의 인정은 국제적인 기준에도 부합한다.

둘째, 노동법원이 노동위원회의 장점을 흡수할 수 있을지에 대한 의문이다. 현재 노동위원회가 나름대로 효율적으로 노동분쟁을 해결하고 있고, 노사 양측으로부터 어느 정도 신뢰를 받고 있는 상황에서, 노동위원회의 기능 이관을 전제로 한 노동법원이 설립될 경우 제3자적 판단을 중심으로 하는 사법의 속성상 노동위원회 제도의 장점을 제대로 흡수할 수 있을지 의문이라는 것이다. 그러나 참심형 노동법원을 도입하고 소송절차의 특례를 설정하면 노동위원회의 장점은 물론이고 현행 노동위원회 제도의 문제점도 극복할 수 있을 것이다.

셋째, 노사분쟁 당사자 참여의 헌법적합성에 대한 의문이다. 현행 헌법 아래에서 직업법관 아닌 자의 재판 관여가 가능한지 의문이며, 먼저 사법제도 전반에 대한 국민참여방안이 논의되어 그 방향성이 결정되어야 한다는 것이다.

현행 헌법상 참심제의 허용 여부에 대해서는 위헌론과 합헌론의 입장이 있다. 관련 헌법 조항은 제27조 제1항,[41] 제101조 제1항[42] 및 제3항,[43] 제102조 제3항,[44] 제103조,[45] 제104조,[46] 제105조

---

39) 앞의 『사법개획위원회 자료집(Ⅴ)』, 165-166면.

40) 정진경, 앞의 박사학위논문, 482-483면.

41) 모든 국민은 헌법과 법률이 정한 법관에 의하여 법률에 의한 재판을 받을 권리를 가진다.

42) 사법권은 법관으로 구성된 법원에 속한다.

43) 법관의 자격은 법률로 정한다.

44) 대법원과 각급 법원의 조직은 법률로 정한다.

45) 법관은 헌법과 법률에 의하여 그 양심에 따라 독립하여 심판한다.

46) 대법원장과 대법관이 아닌 법관은 대법관회의의 동의를 얻어 대법원장이 임명한다.

제3항,[47] 제106조 제1항[48] 등이고, 관련 법률 조항은 법원조직법 제42조 제2항[49]이 있다.

위헌론은 헌법 제27조 제1항의 '헌법과 법률이 정한 법관'이란 헌법과 법률이 정한 자격과 절차에 의하여 임명되고 물적 독립과 인적 독립이 보장된 법관으로서 직업법관만이 이에 해당하고 참심원은 이에 해당할 수 없다고 한다. 또한 재판을 받을 권리를 보장한다고 함은 법관이 사실을 확정하고 법률을 해석·적용하는 재판을 받을 권리를 보장한다는 뜻인데, 참심원은 사실문제뿐만 아니라 법률문제까지도 직업법관과 동등한 자격에서 판단을 하게 되므로 참심제는 헌법상의 법관에 의한 재판을 받을 권리를 침해한다는 것이다.[50] 헌법 제101조 내지 제106조가 예정하고 있는 법관은 직업법관만이고 참심원과 같은 비법률전문가는 위 헌법규정상의 법관에 해당할 수 없다는 것이다.

합헌론은 헌법 제27조 제1항에서 규정하는 '헌법과 법률이 정한 법관'은 직업법관만을 의미하는 것이 아니라 국가의 사법권을 행사하는 법관으로 해석하여야 하고, 다만 법관의 임기와 신분보장에 관한 헌법 제105조 제3항과 제106조 제1항의 법관은 '직업적으로 사법권을 행사하는 직업법관'으로 해석하여 이들의 신분보장을 규정한 것으로 해석할 수 있다는 것이다.[51] '헌법과 법률이 정한 법관에 의한 재판을 받을 권리'가 '직업법관만에 의한 재판을 받을 권리'를 의미하는 것으로 볼 수 없고, 따라서 도입되는 참심제에서 직업법관이 핵심적인 역할이나 권한을 행사하는 한 참심제 도입이 현행 헌법상 재판을 받을 권리를 침해하는 것은 아니라고 본다. 설사 헌법 제27조 제1항의 재판받을 권리를 직업법관에 의한 재판을 받을 권리로 이해한다고 하더라도 참심제는 참심원과 직업법관이 대등한 지위에서 합의하여 결론을 내리게 되는데, 합의과정에서 비록 직업법관이 반대하였다고 하더라도 합의체의 결정이 참심원과 직업법관의 공동의 산물인 이상 직업법관에 의한 재판을 받을 권리가 본질적으로 침해되었다고 볼 수는 없다는 것이다.[52]

참심제는 국민주권주의적 헌법정신에 터 잡아 국민의 사법참여를 제도화하는 것이고, 참심제가 하급심 재판과정에만 도입되면 대법원에서 직업법관만에 의한 재심사가 이루어지며, 또한 하급심

---

47) 대법원장과 대법관이 아닌 법관의 임기는 10년으로 하며, 연임할 수 있다.

48) 법관은 탄핵 또는 금고 이상의 형의 선고에 의하지 않고는 파면되지 아니하며, 징계처분에 의하지 아니하고는 정직·감봉·기타 불리한 처분을 받지 아니한다.

49) 판사는 사법시험에 합격하여 사법연수원의 소정 과정을 마친 자 또는 변호사의 자격이 있는 자 중에서 임명한다는 취지로 규정하고 있다.

50) 양건, "국민의 사법참가", 『국민과 사법』 2000. 10. 23. 심포지엄 결과보고서, 대법원, 120면; 권영설, "국민의 사법참여제도와 헌법", 『국민의 사법참여 공청회』, 사법개혁위원회·한국공법학회, 2004, 37-40면.

51) 이에 반하여 참심원이라고 하더라도 일정한 절차를 거쳐서 추천된 인사에 대해 대법관회의의 동의를 거쳐 대법원장이 임명하고 10년의 임기를 보장하며 직업법관에 준하는 신분을 보장한다면 참심원도 헌법 제105조 제3항 및 제106조 제1항 소정의 법관에 해당하는 것으로 볼 수도 있다는 입장도 있다. 김기덕, "노동자권리구제의 실효성 확보 및 노동자(대표)의 참여보장을 위한 노동법원의 도입방향", 『노동과 법 제4호 노동법원론』, 금속법률원, 2004, 371-373면.

52) 황성기, "한국에서의 참심제·배심제의 헌법적합성", 『국민의 사법참여 공청회』, 사법개혁위원회·한국공법학회, 2004, 57-65면; 이종수, "시민의 사법참여에 대한 헌법적 검토", 『법과 사회』 통권 25호, 법과사회이론학회, 2003/12, 26면; 이종수, "배심·참심제도 도입논의의 헌법적 검토", 『법률신문』, 2003/11/27, 15면.

재판과정에서도 사실인정과 법률판단에 관하여 직업법관에 의해 참심원에게 정보제공과 법률적 견해가 제시되고 최종적인 결론을 내리는 과정에서 직업법관이 함께 참가하므로 직업법관에 의한 재판받을 권리를 본질적으로 침해하는 것은 아니라고 볼 수 있다.[53]

결론적으로 참심제는 직업법관에 의한 재판받을 권리를 본질적으로 침해하는 것이 아니고, 오히려 직업법관에 의한 재판받을 권리를 실질적으로 보완하는 역할을 하는 것으로 이해할 수 있으므로 합헌론의 입장이 타당하다.

넷째, 노사분쟁 당사자 참여의 현실적 위험성에 대한 우려이다. 현재 협력적 노사관계가 정립되어 있지 않고 극단적인 대립으로 진행되는 노사분쟁의 현실 속에서 노동위원회라는 여과장치를 거치지 아니한 채 노동법원에서 당사자의 참여 아래 분쟁해결을 시도할 경우 극심하게 대립하는 노동현장의 다툼이 그대로 법원으로 옮겨져 법원이 노사 간의 힘겨루기의 장으로 변질될 우려가 있다는 것이다. 현행 제도의 운영 결과 대립적 노사관계가 지속되고 있으므로 오히려 역설적으로 이러한 현실을 극복하기 위해서도 참심형 노동법원 도입이 필요하다. 사법의 영역에서 노사 직역대표 역할을 하는 참심원을 통한 협의와 합의를 축적하여 가면 대립적 노사관계를 극복하는 데도 도움이 될 것이다.

다섯째, 사법절차 통일의 실현 가능성에 대한 의문이다. 현재 노동위원회 기능 중 중요부분인 심판기능을 법원으로 이관하는 것은 노동위원회의 존립과 직결되어 실현가능성이 적다는 것이다. 이는 논리의 문제가 아니라 의지의 문제로서, 도입에 대한 국회 차원의 결의가 모아지면 충분히 가능하다.

여섯째, 절차상 특례의 필요성에 대한 의문이다. 소송절차의 특례를 위해서는 소액사건심판법과

---

53) 김상준, "국민의 사법참여 - 배심제의 쟁점을 중심으로", 『배심제·참심제의 한국적 실현』, 참여연대공익법포럼, 2003/12/1, 8면. 사법개혁위원회 제2분과 전문위원 연구반, "배심제·참심제에 관한 헌법적합성 검토", 사법개혁위원회 제8차 회의 보고자료, 2004/2/10, 47면은 다음과 같이 정리하고 있다. "재판이란 사실확정과 법률의 해석적용으로 나눌 수 있을 것이나, 법률의 해석적용의 점에 보다 본질적인 요소가 있다고 할 수 있다. 우리 헌법은 현재까지 직업법관만에 의한 재판작용을 재판의 중핵으로 인정하여 왔으므로 헌법 개정 없이 직업법관에 의한 재판작용을 무시하는 것은 바람직하지 않으나, 그렇다고 해서 참심원 등이 재판에 참여하는 것을 금지하는 것으로도 해석되지 않는다. 특히 하급심의 재판부 구성에 대하여는 헌법에 아무런 규정이 없으므로 입법에 위임되어 있다고 할 수 있다. 한편 헌법상 마련된 직업법관에 관한 임기와 신분보장 등의 규정은 참심원의 활동형태가 1회의 기일이나 매 사건마다 소환되는 등 직업법관과는 완전히 다른 점에 비추어 참심원에게는 아예 적용되지 않는 것으로 해석함이 상당하다. 재판작용의 2가지 점과 심급구조에 비추어 직업법관에게 사실적 측면과 법률적 측면의 심리검토의 기회는 모두 보장되어야 하는데, 이는 3단계의 심급 중 적어도 한 차례 보장되면 족한 것으로 볼 수 있다. 그렇다고 하면 하급심 중 제1심 재판에서 참심원이 직업법관과 분업 내지 협업하는 형태로 재판하도록 하는 제도의 도입은 헌법상의 국민주권주의와 민주주의 원리에 부합할 뿐만 아니라 현행 헌법상의 여러 규정에도 불구하고 법률규정의 정비만으로 가능한 입법정책의 문제라고 할 수 있다."

같이 특별법을 제정하는 것으로 충분하며 굳이 별도의 조직을 창설할 필요가 없다는 것이다. 우리 사회가 민주화되고 1987년 노동자대투쟁 이후 노동사건이 폭등한 이래 노동사건처리특례법 등의 제정을 요구하는 운동이 많았지만 결국 실현되지 못했다. 이는 노동법원 도입을 통해서만 절차상 특례 도입도 가능하다는 것을 증명한다.

일곱째, 별도의 전문법원을 설립해야 할 정도로 사건수가 많을 것인가에 의문이 있다는 것이다. 행정법원의 전체 사건수는 2009년 35,060건(본안사건 25,102건, 본안외사건 9,958건), 2010년 37,348건(본안사건 27,082건, 본안외사건 10,266건), 2011년 37,290건(본안사건 26,694건, 본안외사건 10,596건)이다.[54] 그런데 노동사건의 경우 명확하게 파악된 것만 하더라도 2011년에 1심 기준(소액사건 제외)으로 임금사건이 4,959건, 산업재해 손해배상 사건이 868건, 지방노동위원회 심판사건 신청건수 12,681건, 행정소송이 2,609건, 노사관련 사범으로 기소된 근로자가 1,075명, 노사관련 사범으로 기소된 사용자가 22,380명이다. 여기에 노동조합 관련 소송, 근로관계 관련 소액사건, 근로관계 관련 가처분사건 등을 고려하면 행정소송 사건수와는 비교할 수 없을 정도로 많다.

노동사건 수가 노동법원을 설립해야 할 정도로 많지 않다는 이유로 노동법원 도입을 반대하는 것은 본말이 전도된 것이다. 노동법원에 접수될 사건의 수는 노동법원 관할사건을 어떻게 할 것인가, 노동법원이 근로자의 권리구제에 얼마나 저렴하고 실효적인 역할을 수행하는가에 의해 결정될 것이기 때문이다. 노동법원 관할사건의 범위를 확대할수록, 또한 노동법원이 근로자들이 저렴하고도 신속하며 실효성 있는 권리구제를 받을 수 있도록 운영될수록 노동법원 사건수는 증가할 것이다. 근로감독관이 담당하고 있는 체불임금 진정사건(1년에 약 20만 건)만 노동법원에서 신속하게 처리해 준다면 오히려 사건 폭주를 걱정해야 될 것이다. 결국 사건수가 부족해서 독립된 노동법원을 도입할 수 없다는 것은 핑계에 지나지 않는다.

2. 심급 및 설치지역

가. 심급

노동법원을 도입할 때 심급과 관련하여 일반법원으로부터 독립시키는 정도에 대해 여러 가지 스펙트럼이 있다. ① 프랑스와 같이 1심 노동법원만 설립하는 방안이다. 가정법원과 행정법원이 그와 같은 형태를 취하고 있다. ② 영국과 같이 2심까지 독립시켜 1심 지방노동법원과 2심 고등노동법원을 설립하는 방법이다. 현재 군사법원(보통군사법원, 고등군사법원)과 특허법원(다만 특허법원은 전심법원이 없고 특허법원이 1심으로서 한 판결에 대해 바로 대법원에 상고하도록 하는 구조를 취하고 있다)이 그와 같은 형태를 취하고 있다. ③ 독일과 같이 3심까지도 독립시켜 지방노동법원,

54) 『2011년 사법연감』, 570면.

고등노동법원, 최고노동법원을 설립하는 방법이다.

하급심 단계만의 노동법원 도입은 최고법원을 대법원으로 하게 되기 때문에 노동법적 특수성을 외면하고 있는 대법원의 판례 경향에서 크게 벗어나지 못하게 되고, 자칫 대법원이 하급심인 노동법원의 판정에 제동을 거는 결과를 초래할 수 있으며, 이로 인해 노동법원 무용론이 대두될 가능성이 있다는 지적도 있다.[55] 다만, 헌법 제101조 제2항이 법원의 구성에 관하여 "법원은 최고법원인 대법원과 각급 법원으로 조직된다"고 규정하고 있는 점에 비추어 3심을 대법원이 아닌 최고노동법원으로 하기 위해서는 헌법을 개정해야만 하는 한계가 있다.

노동법원을 2심까지 독립시키는 방법은 법원조직법의 개정과 노동법원법 또는 노동소송법의 제정을 통해 1심으로 지방노동법원을, 2심으로 고등노동법원을 설치하면 된다. 2심인 고등노동법원의 판결이 대법원에 가서 손쉽게 뒤집혀 버린다면 노동법원 도입의 의미가 반감해버릴 것이기 때문에 하급심 강화가 병행되어야 한다. 대법원이 전문법원인 노동법원의 판단을 존중할 것이 요구되고, 대법관수를 증원하여 노동전담부를 설치하여[56] 노동전담부 대법관은 노동법 전문가 중에서 임명하며, 노동전담부에 공동재판연구관을 운영하고 재판연구관은 판사 중에서만 임명할 것이 아니라 노동법학자 중에서도 임명하여야 한다.

노동법원을 1심만 도입하면 2심은 일반고등법원에서 담당하게 되는데, 이 때 고등법원에 노동전담부를 두어야 한다. 고등법원 노동전담부의 기능을 강화하기 위해서는 재판부를 대등한 경력의 법관 3인으로 구성하여 진정한 의미의 합의제로 운영하고,[57] 노동법에 정통한 법관(법조일원화를 통해 변호사로부터도 충원하여야 할 것임은 물론이다)을 임용하고 충분한 기간 동안 보직을 보장해주어 전문성을 확보하여야 한다.[58]

---

55) 김기덕, 앞의 글, 2004, 374면. 독일에서도 최초의 노동법원은 노동사건에 대한 일반법원의 최하급심에 위치하면서 소청재판소로 간주되었고, 이에 따라 노동자의 불신을 사고 계급재판이라는 공격을 받다가 노동자들의 투쟁에 의해 단체협약 체결을 위한 분쟁을 제외한 모든 노동분쟁에 관하여 완전한 관할권을 갖는 노동법원이 3심제로 설치되기에 이르렀다.

56) 구체적으로 제18대 국회 사법제도개혁특별위원회는 대법관 6명을 증원하여 대법관 3명으로 재판부 6개를 구성하고 전문부로 운영하는 방안을 제시한 바 있다. 그중 한 개 재판부를 노동전문부로 하면 될 것이다. 3명으로 구성된 전문재판부는 직업법관 출신 1명, 변호사 출신 1명, 기타 법률전문가 1명으로 구성하여 다양한 가치를 반영하도록 하여야 한다.

57) 현재 하급심 재판부의 합의부 구성은 경험이 많은 재판장과 경험이 짧은 배석판사로 구성되어 있고, 재판장이 재판진행을 책임지고 합의를 함에 있어서도 재판장과 주심인 배석판사가 토론을 하지만 경험이 많은 재판장의 의견이 존중될 수밖에 없는 구조로서 진정한 의미의 합의제로 운영된다고 보기 어렵다. 특히 1심 합의부의 경우 재판장에 의한 배석판사에 대한 도제식 교육의 기능도 수행하여 법원의 서열화와 관료화를 구조화하고 있다.

58) 현재 법관 인사는 개개 법관의 관점에서 보면 2-3년 단위로 전국 법원에 걸쳐 순환보직하는 형태로 이루어지고 있다. 그렇기 때문에 개개 법관으로서는 신분상의 안정을 도모하기 어렵고 자신의 전문분야를 개발하기도 어려운 것이 현실이다. 이러한 문제점을 해결하기 위해서는 법관을 일정한 기간의 변호사 경력을 통해 전문성을 갖춘 자들로부터 엄격한 심사과정을 거쳐 임용하고, 그 보직에 장기간 근무할 수 있도록 보장하고 본인의 의사에 반하여 전보하지 아니함으로써 전문성을 확보할 수 있도록 해주어야 한다.

나. 설치 지역

노동법원 설치지역은 예산과 조직, 처리해야 할 노동사건의 수, 이용자의 편의성 등을 고려하여 결정하여야 한다. 이용자의 관점에서 본다면 노동법원을 가능한 한 많은 지역에 설치할수록 바람직하겠으나, 노동사건의 수나 예산에 의해 뒷받침되지 않으면 독립적인 법원 설치가 불가능하게 될 것이다.

노동법원의 설치장소는 노동분쟁이 빈번한 공단이나 도시별로 쉽게 접근할 수 있는 위치가 적당하다. 1심 지방노동법원의 경우 주요 도시별로 편제된 지방법원 소재지에 본원을, 공단이나 노동자들의 밀집지역을 고려한 노동부 산하 지방노동사무소 소재지에 지원을, 2심 고등노동법원의 경우에는 고등법원 소재지에 설치하는 방안을 고려해볼 수 있을 것이다.

여건이 마땅하지 않다면 서울 등 중요지역에 우선적으로 별도의 노동법원을 설치하고, 다른 지역은 행정법원이나 가정법원처럼 지방법원 노동부에서 담당하도록 하는 것도 가능할 것이다. 다만 예산이나 인원 및 사건수 등을 고려하여 보면 적어도 지방노동위원회가 설치된 지역에 1심 지방노동법원을 설치해야 할 것으로 보인다. 부당해고와 부당노동행위 구제신청사건의 심판을 담당하기 위해 지방노동위원회가 설치되어 있는 마당에 그보다 다양하고 많은 유형의 노동사건을 다룰 지방노동법원을 지방노동위원회 소재 지역에 설치하는 것은 문제가 없을 것이기 때문이다.

3. 재판부 구성

노동법원 재판부 구성과 관련해서 고려해볼 수 있는 방안은 ① 직업법관만으로 구성하는 방안, ② 배심원제도 도입 방안, ③ 준참심제 방안, ④ 참심제 방안 등이 있다.

직업법관만으로 재판부를 구성하는 경우에도 노동법원 법관은 5년 내지 10년 이상의 노동 관련 법조경력을 가진 자 중에서 임명하여 전문성을 확보하고, 그 임명단계에서 노사단체의 실질적인 합의과정을 거치는 것과 같은 제도적 장치를 마련할 수 있을 것이다.

배심원제도 도입 방안은 재판부 구성은 직업법관으로 하면서(주로 경륜 있는 판사로 구성된 단독재판부) 배심원제도를 도입하는 방안이다. 사실인정을 배심원에게 맡기면 법관의 개인적인 성향에 따라 재판결과가 좌우되는 폐단을 방지할 수 있을 것이나, 노동사건과 같이 양 직능의 이해관계가 첨예하게 대립하는 영역에서는 일반적인 시민의 건전하고 상식적인 판단보다는 양 직능의 이해관계를 대변하는 자들의 참여를 보장하여 전문성과 직능대표성을 도모하는 것이 보다 바람직하고 효과적인 결과를 도출할 수 있으므로 노동법원의 경우에는 배심제보다는 참심제가 적합한 측면이 있다.

준참심제 또는 참심제 방안은 현재의 노동위원회와 같이 직업법관 1명 또는 3명과 노사가 추천한

참심원 각 1명씩으로 재판부를 구성하는 방안이다. 준참심제는 참심원이 심문과정 참여권 및 의견개진권을 갖지만 최종적인 합의과정에는 참여하지 못하고 직업법관이 결정하는 방안이고, 참심제는 참심원이 직업법관과 동일한 지위에서 최종적인 합의에 참여하여 의결권을 행사하는 방안이다. 어느 방안이나 법원조직법 개정과 노동법원법 또는 노동소송법 제정을 통해 도입할 수 있다.

참심재판부를 도입하는 경우 어느 심급까지 도입할 것인가도 문제이다. 노동법원을 2심 단계까지 도입한다면 고등노동법원에도 참심재판부를 도입해야 하는 것은 당연하다. 1심 단계만 도입하는 경우에도 고등법원의 노동전담부에 참심재판부를 도입하는 것은 가능할 것이다. 대법원에 노동전담부를 두는 경우 대법원 노동전담부를 참심재판부를 구성하는 것은 현행헌법 하에서도 가능하다고 본다. 3인의 대법관으로 구성된 재판부를 운영하고 그 중 하나를 노동전담부로 한다면 그 노동전담부를 참심재판부로 하는 것이 바람직하다.

참심제 방안의 경우에도 참심원의 의견이 갈릴 경우에는 직업법관의 의견에 의하여 결과가 결정되고 재판기록의 검토나 소송 진행 등을 직업법관이 담당할 수밖에 없기 때문에 직업법관이 사실상 절차를 주도하는 결과로 될 가능성이 높으나, 노사 입장이 반영되어 판결결과에 대한 승복효과를 높이는 데 기여할 것이다. 어차피 노동법원을 도입한다면 준참심제보다는 참심제가 바람직하다.

참심제를 도입한다고 하더라도 현행 헌법과 법원조직법상 노동법원장과 노동법원 소속 직업법관에 대한 인사권은 대법원장에게 있다. 다만 전문성 제고 등을 위해 노동법원 직업법관은 노동법에 정통한 자로 임명하고 본인의 의사에 반하여 다른 부서로 전보시키지 않으며 가능한 한 장기간 동안 노동법원에 계속 근무할 수 있도록 하여야 한다. 대법원장 자문기구로 노사대표와 법원대표 및 공익대표 등으로 구성된 노동법원법관추천심사위원회를 두어 노동법원 직업법관 임명과정에서 노사단체의 의견이 반영되는 구조를 만드는 것도 가능하다.

참심원 선출 방안으로는 ① 노사단체의 추천을 통해 노사대표자로 선출하는 방안, ② 근로자와 사용자가 직접 선거로 선출하는 방안, ③ 법원이 노동문제전문가로 위촉하는 방안 등이 있다. 노동위원회 근로자위원 또는 사용자위원과 같이 노사단체의 추천에 의해 선출하는 방안이 무난하다. 지방노동법원의 참심원은 관할구역 안에 조직되어 있는 노동조합과 사용자단체가 각각 추천하되, 참심원의 자격은 당해 조합원이나 사업주 등으로 엄격하게 제한하기보다는 노동전문가로 그 범위를 확대하는 것이 바람직하다. 참심원을 노사단체의 추천에 의하여 선출할 경우 추천된 후보자 중에서 노동법원장의 제청에 의해 대법원장이 임명하고, 참심원의 임기는 3년 정도로 하며 연임할 수 있도록 하는 것이 무난하다. 참심원의 신분과 지위 및 임기 등에 대해서는 법원조직법이나 노동법원법 또는 노동소송법에서 별도로 정하면 된다.

참심원은 직업법관과 동일한 자격과 지위에서 재판에 참여하고 의견이 갈릴 경우 다수결로 결정하며, 참심원도 판결문에 서명한다. 참심원은 노사단체의 추천에 의해 선임되었더라도 재판업무를 수행함에 있어서는 추천단체로부터 독립하며, 재판과정에서의 입장 등을 이유로 책임을 지지 않아야 한다.

4. 관할사건

가. 전속관할 사건의 범위

노동법원이 시민법 원리와 다른 노동법의 적용과 해석의 전문성과 공정성을 목적으로 하므로, 노동법 관련 쟁점을 포함하고 있거나 노사관계의 특수성을 내포하고 있는 소송사건은 원칙적으로 노동법원의 전속관할에 속하도록 하는 것이 타당하다. 노동민사사건, 노동행정사건, 노동비송사건 및 이를 본안으로 하는 보전처분사건을 담당해야 한다는 점에 대해서는 이론이 없다.

사회보험사건과 노동형사사건 그리고 노동쟁의 조정 등의 경우에 검토의 여지가 있다.

국민연금의 사업장가입자와 국민건강보험의 직장가입자의 경우 근로자와 사업주가 가입자로 되어 보험료를 납부하므로 그 적용 및 운영과 관련한 분쟁을 노사대표가 참심원으로 참여한 노동법원에서 담당할 필요도 있다. 독일이나 프랑스처럼 별도의 사회법원이 설치되어 있다면 이들 사회보험의 적용 및 운영과 관련된 분쟁을 사회법원이 관할하겠으나, 사회법원이 없는 상태에서 노동법원이 도입된다면 사회보험 관련 분쟁도 관할하도록 노동·사회법원으로 할 수도 있을 것이다. 다만, 현실성을 고려하여 우선 노동사건만 전속적으로 관할하는 노동법원으로 출발하고 사회보험사건 문제는 추이를 보아 결정하는 것이 타당하다.

노동형사사건(노동관계법 위반행위, 쟁의행위 및 쟁의행위와 불가분의 관계를 가진 행위를 형사처벌의 대상으로 하는 사건 등)의 경우에도 시민법리와는 다른 노동법리가 적용되므로 노동법원의 관할로 하는 것이 타당하다. 다만 유럽 어느 나라도 노동법원에서 형사사건을 관할하고 있지 않은 점에 비추어 보면 형사사건을 노동법원에서 관할하는 것이 타당한 것인지 세심한 검토를 요한다. 한국의 경우 쟁의행위가 엄격하게 제한되고 또한 불법쟁의를 이유로 노조간부들에 대한 형사사건이 먼저 진행되고 그 다음에 징계가 행해진 후 징계의 효력에 관한 민사 등의 소송절차에서 형사기록이 증거로 사용되어 결국은 형사재판 결과가 징계 등의 효력과 그 재판을 좌우하고 있는 것이 현실이다. 이에 비추어 보면 노동형사사건을 노동법원이 관할할 필요성이 절실하다.

현재 검찰에서 노동사범에 대한 기소 및 공소유지를 공안부에서 담당하고 있는데, 이는 노동분쟁을 사회공공의 안전을 해치는 것으로 여기는 편향된 '공안적 시각'의 발로이므로 부적절하다. 노동형사사건을 노동법원에서 관할하게 되면, 검찰도 노동법원에 대응하여 노동전담부를 구성함으로써 노동사건에 대한 검찰의 전문화를 꾀하는 부수적인 효과도 있을 것으로 예상된다.

전속관할 사건들을 처리하기 위해 노동법원 내에 민사부, 형사부, 행정부 및 신청부를 둘 필요가

있다. 만약 사회보험 사건도 담당하는 노동사회법원 형태를 취하게 된다면 사회보험전담부를 설치해야 할 것이다.

단체협약이나 임금협약의 체결을 둘러싼 이익분쟁의 조정도 노동법원이 관할할 것인가도 문제다. 노동법원이 이를 관할한다면 조정국과 재판국을 구분하여 조정국에서 위와 같은 이익분쟁의 조정업무를 담당하여야 할 것이다. 이렇게 되면 노동위원회의 거의 모든 기능을 노동법원이 담당하는 결과가 되므로 노동위원회가 존치될 필요가 없게 된다. 그러나 이익분쟁의 조정은 기본적으로 사법작용이 아니므로 이를 노동법원이 담당하는 것이 바람직하다고 하기 어렵다. 노동위원회를 이익분쟁 조정기관으로 더욱 전문화하는 것이 오히려 바람직하다.

나. 사물관할의 분배

노동법원이 관할하는 모든 사건을 참심재판부에서 담당할 것인가 아니면 전문법관만으로 구성된 합의재판부 또는 단독재판부가 담당하는 영역을 인정할 것인가 하는 점도 문제로 된다.

공정성을 해치지 않으면서도 효율성을 갖추기 위해 참심재판부의 관할을 비교적 중요한 일정한 노동민사사건과 노동행정사건 및 관련 보전처분사건으로 한정할 필요가 있다. 단독재판부와 합의재판부의 관할 배분은 민사소송과 행정소송의 예에 준하여 정하면 될 것이다.

노동형사사건을 노동법원의 관할로 하는 경우에도 형사절차는 형벌을 부과하는 절차로서 엄격한 죄형법정주의 원칙에 입각하여 사실인정과 법률적용을 하여야 하기 때문에 이해당사자적 성격을 가지는 참심원의 참여를 인정하는 것이 타당한지 의문이다. 일반형사사건에 대해 국민참여재판제도가 도입되어 있는바, 노동형사사건이라고 해서 피고인의 국민참여재판을 받을 권리를 침해하는 것은 평등권을 침해하므로 노동형사사건의 경우에도 「국민의 형사재판 참여에 관한 법률」에 따른 국민참여재판을 인정해야 한다. 참심재판부를 운영하면서 국민참여재판을 진행하는 것은 체계가 맞지 않으므로 형사사건은 참심재판부의 관할에서 제외하는 것이 타당하다.

참심재판부 관할 사건의 경우에도 참심원은 법원에 상근하지 않고 자주 법원에 출석하는 것이 어려우므로 재판의 준비와 일정한 사실조사 및 증거조사 또는 간단한 재판은 재판장인 직업법관이 단독으로 처리할 수 있도록 할 필요가 있다.

5. 소송절차의 정비

노동소송절차를 정비할 때 노동분쟁사건의 다음과 같은 특징, 즉, 입증자료가 사용자에게 편재되어 있다는 점, 근로자는 비용 문제로 대리인 선임에 어려움이 있다는 점, 경제적 능력의 차이로 소송기간이 길어지면 경제적 능력이 없는 근로자가 권리구제절차를 계속 밟는데 애로사항이 있다는 점 등을

고려해야 한다. 위와 같은 특징상 노동분쟁사건은 분쟁해결절차의 출발점에서부터 불평등한 것이 현실이다. 이러한 점을 고려하여 마련할 수 있는 절차상 특례는 다음과 같다.[59]

신속한 권리구제를 위한 조치

○ 화해절차와 동시에 준비절차를 진행하도록 함.

○ 응소기간의 제한(소장 송달일로부터 1주 내).

○ 준비절차기일의 간격 단축(2주 내).

○ 집중심리방식의 전면적 도입.

○ 최종변론기일에 선고하는 것을 원칙으로 하고 적어도 수일 내에 선고.

소송대리의 확대

○ 변호사 이외에 노동조합 및 사용자단체도 재판장의 허가를 얻어 소송대리권을 갖도록 함.

○ 기업의 지배인 제도처럼 노동조합도 법률 관련 업무를 담당하는 간부나 대표자로부터 위임받은 자도 법원의 허가를 받아 소송을 수행할 수 있도록 함.

화해 절차의 우선적 진행

○ 일정한 사건에 대해 소송이 제기되면 의무적으로 화해절차가 진행하도록 규정.

직권주의 확대

○ 행정소송법 제26조[60]의 직권심리에 의한 규정을 도입하여 법관에 의한 직권조사를 확대 실시.

○ 당사자 본인, 증인, 참고인의 출석을 명할 수있도록 함.

소송비용 부담 경감

○ 수수료 등 법원에 내는 소송비용에 대한 예납 대신 당해 심급절차가 종결되거나 중지가 명해진 경우에 납부하도록 함.

○ 소송비용의 특례를 통해 인지대 등 법원수수료를 면제하거나 감액(1/5 정도 수준으로)하고 소가 상한을 정하는 방식으로 비용 절감.

○ 소송비용(특히 변호사 비용)의 패소자 부담원칙 완화.

---

59) 앞의 『사법개획위원회 자료집(Ⅴ)』, 105-106면.

60) 법원은 필요하다고 인정할 때에는 직권으로 증거조사를 할 수 있고, 당사자가 주장하지 않은 사실에 대하여도 판단할 수 있다.

제소방법 및 개원의 특례

○ 구두에 의한 제소의 인정.

○ 소장 접수의 경우 팩스나 인터넷에 의한 접수 인정.

○ 접수시간이나 개정시간대를 저녁시간대와 휴일에도 가능하도록 함.

탄력적인 가구제제도 마련

○ 금전지급에 대하여 가집행 부과.

○ 해고무효에 대해서는 임시적으로 원직복직을 명하고 이를 이행하지 않을 경우 간접강제를 하도록 함.

노동분쟁은 해결된 이후에도 계속적 관계를 유지하게 되므로 판결보다는 조정 또는 화해로 해결되는 것이 노사쌍방에 도움이 된다. 조정 내지 화해에 의한 해결절차를 활용하는 방안으로는 ① 담당재판부가 조정을 선행하는 독일형, ② 법원 내에 별도의 조정부 또는 조정위원회를 두는 프랑스형, ③ 노동법원 외부의 노동위원회를 조정기관으로 활용하는 영국형 등이 있다.

담당재판부에 의한 조정 내지 화해절차를 주장하는 입장에서는 별도의 기관이나 부에서 조정절차를 거치도록 하는 것은 절차를 지연시킬 우려가 많고, 성공률이 낮은 경우에는 제도 자체가 형해화될 우려가 있다는 점을 지적한다. 반면에 노동위원회에 의한 조정절차의 활용을 주장하는 입장에서는 근로관계는 계속적 계약관계이므로 분쟁 초기단계에서 당사자들이 감정을 노출시키지 않고 조정 또는 화해로 종결하는 것이 중요하며, 노동위원회가 조정의 경험을 쌓아왔기 때문에 노동위원회의 조정을 이익분쟁만이 아니라 권리분쟁까지도 담당하도록 하면서 법원과 유기적인 관계를 유지하는 것이 바람직하다고 지적한다.[61]

일반 민사사건의 경우에도 조정위원회를 활용하고 있고, 서울중앙지방법원 등에서는 노동전담조정위원회를 운영한 바도 있으므로 노동법원 내에 직업법관 1인과 참심원 2명으로 구성된 조정위원회를 두고 조정을 전담하도록 하는 것이 효율적일 것으로 보인다. 다만 조정절차가 재판지연 수단으로 악용되지 않도록 신속한 진행이 보장되어야 한다.

조정 또는 화해로 종결되면 인지대 등 비용을 부과하지 않거나 일정 비율을 반환하는 것은 조정 또는 화해를 촉진하는 제도적 장치가 될 수 있을 것이다.[62]

6. 노동위원회의 문제

61) 박은정, "노동분쟁해결제도 개선방향의 모색", 한국노동법학회, 『노동법학 제22호』, 도서출판 관악사, 2006. 6., 109-110면; 정진경, 박사학위논문, 481-482면.

62) 김기덕, 앞의 글, 398면.

노동법원을 도입할 경우 노동위원회의 존치 및 기능의 조정 문제가 남는다. 이에 대해서는 ① 노동위원회의 조직과 기능을 현재 그대로 유지하는 방안, ② 노동위원회를 전면적으로 폐지하는 방안, ③ 노동위원회의 심판기능을 모두 노동법원으로 이관하고 노동위원회는 노동쟁의 조정 기능과 노동조합 관련 업무만을 담당하는 방안, ④ 노동위원회의 심판기능 중 부당노동행위 심판은 여전히 노동위원회에서 담당하는 방안, ⑤ 노동법원에 제소된 사건의 사전화해절차를 노동위원회에서 담당하는 방안[63] 등이 있다.

노동위원회를 전면적으로 폐지하는 방안은 노동법원에 재판국과 조정국을 두고, 재판국에서 노동위원회의 판정기능을, 조정국에서 노동위원회의 노동쟁의조정 기능을 담당하도록 하는 것이다. 입법례로 볼 때 사법기관인 노동법원에서 노동쟁의조정 기능을 담당하는 예를 찾아보기는 힘들고, 노사간의 이익분쟁에 관한 쟁의조정을 사법기관인 노동법원이 담당하는 것이 적절하지도 않다. 노동위원회에 의한 노동쟁의의 공적 조정기능을 전면적으로 폐지하는 것도 고려해볼 수 있으나, 사적 조정이 제대로 활성화되어 있지 않고 공적 조정이 기능할 수 있는 여지가 많은 현실에 비추어 노동위원회의 노동쟁의 조정기능을 전면적으로 폐지하는 것은 바람직하지 않다.

현재의 노동위원회 기능을 그대로 유지한 채 노동법원을 도입하는 방안은 절차의 중복과 가간의 장기화라는 문제점이 여전히 발생하여 노동법원 도입의 의미가 반감된다. 현실적으로 부당해고나 부당노동행위구제신청사건의 경우 노동위원회에서 취하, 각하 등으로 종결되는 예가 상당한 비중을 차지하므로 이러한 부분을 걸러내는 역할을 노동위원회가 수행하게 하는 정도의 의미가 있을 뿐이다.

노동위원회의 심판기능을 모두 노동법원으로 이관하고 노동위원회는 노동쟁의 조정과 노동조합 관련 업무만 담당하는 방안은 기능에 따른 담당기관의 역할분담에 가장 적합한 방안이다. 노동위원회는 부담으로 작용하는 심판기능을 분리해내고, 노동쟁의 조정과 노동조합 관련 업무 등 집단적 노사관계에 관한 업무를 담당하는 기구로 전문화하게 된다.

노동위원회의 심판기능 중 부당노동행위 구제신청사건에 대한 심판기능은 노동위원회가 계속 담당하는 방안도 고려해 볼 수 있다. 미국이나 일본 등 부당노동행위 제도를 도입하고 있는 나라는 부당노동행위 구제신청사건을 담당하도록 하기 위해 노동위원회를 두고 있다. 부당노동행위 사건을 부당해고 사건과 달리 취급해야 한다는 견해는 부당노동행위에 대한 구제는 동적인 노사관계의 특색을 반영하여 유동적이고 다양한 방법으로 행해져야 하는 한편, 구제의 내용은 현재의 상태에 대한 징벌적·금전적 구제보다는 원상회복, 침해반복을 예방할 수 있는 소급적인 동시에 장래적인 구제이어야 하고, 사용자에게 다양한 형태로 작위 혹은 부작위의 의무를 부과해야 할 필요가 있기 때문에 행정위원회가 담당하는 것이 타당하다는 것이다.[64] 이에 대해 부당노동행위 사건도 노동법원

63) 이 방안에 의하면 근로자는 노동법원에 제소를 하여야 하고, 노동법원은 소장 부본 등을 노동위원회에 송부하여 노동위원회에서 2-3개월 정도의 기간 내에 조정을 실시하여 조정이 성립하는 경우에는 재판상 화해가 성립한 것과 같은 효력을 부여하고, 조정이 불성립하는 경우에는 다시 노동법원에서 재판절차를 속행하여 진행하되 노동위원회에서 실시한 사실조사와 쟁점정리 등을 활용할 수 있도록 한다.

64) 박은정, 앞의 논문, 104-105면

에서 담당해야 한다는 입장에서는 첫째, 부당노동행위 여부 판정도 사법적 판단에 속한다는 점, 둘째, 다양한 형태의 구제는 가처분 제도의 유연한 활용을 통해 얼마든지 가능하다는 점, 셋째, 심급절차의 중복으로 인한 문제를 해결하여야 할 필요성은 여전하다는 점, 넷째, 노동법원 제도를 도입하고 있는 국가치고 부당노동행위 제도를 별도로 인정하고 있는 입법례는 없다는 점 등을 근거로 제시한다.[65]

Ⅴ. 맺음말

모든 것이 제도의 문제는 아니고 보다 중요한 것은 제도를 운영하는 사람의 문제라고 할 수도 있다. 현재의 노동위원회 위원들과 일반법원의 법관들이 노동사건에 대해 열정을 갖고 신속하고도 공정하게 처리한다면 제도를 개선할 필요가 없을 수도 있다.

그러나 장기간 축적된 문제로 인해 참심형 노동법원 도입이 공식적으로 주장된 지 10년이 지나고 있다. 새로운 제도의 도입에는 상당한 시간과 준비가 필요하다. 그 10년 동안 많은 연구와 방안이 제시되었지만 상황은 달라진 것이 없다. 노사분쟁이 공정하고 효율적으로 처리되지 못하여 많은 사회갈등과 희생의 요인이 되고 있다. 대립적 노동관계의 악순환을 끊지 못하는 원인 중 하나는 사회구성원들이 승복할 수 있는 해결시스템이 작동하지 못한다는 것이다.

이제 참심형 노동법원을 도입할 때가 되었다.

65) 김선수·박수근·이정, 앞의 『노동법원 도입의 법적 쟁점과 과제』, 192-193면

토 론 문 1.

박 성 우

민주노총 서울본부 법규국장

민주노총 노동위원회사업단 기획위원

※ 본 토론자는 민주노총 내에서 노동분쟁해결제도에 대한 연구를 포함한 노동위원회사업을 담당하는 <민주노총 노동위원회사업단>의 일원으로서, 노동위원회제도와의 관계를 중심으로 토론문을 제출하고자 함. 현재 노동법원과 관련한 민주노총의 입장이 구체적이고 통일된 수준이 아닌 관계로 관련된 민주노총의 기본적인 입장을 기초로 하되 세부적인 각론들은 토론자의 사견임을 밝혀둠.

Ⅰ. 발제문(노동법원 도입방안)에 대한 의견

1. 종합 의견

○ 오랜 기간에 걸친 노동분쟁해결제도에 대한 깊이 있는 연구의 결과물로서, 노동사건에 대한 현행 법원과 노동위원회 제도 및 운영상의 문제점, 노동법원(특히 참심형) 도입의 필요성, 그 세부적인 내용으로서 심급 및 설치 지역, 재판부 구성, 관할 사건, 소송절차, 마지막으로 노동위원회제도와의 관계에 대한 의견까지 전반적인 발제 내용에 대해 동의함.

○ 특히 수차례에 걸친 "참심형 노동법원"이란 표현을 통해서도 드러나듯이, 단순히 기능적으로 분화한 노동사건 전문법원이 아니라 노동법원리를 충실히 반영하고 당사자의 사법참여라는 사법개혁의 관점까지 충분히 녹아들어 있는 발제자의 노동법원 도입방안의 세부적이고 구체적인 내용들에 대해서도 적극 공감함. 아울러, 각 사항별로 찬반양론을 우선 소개하거나 세부적인 제도 설계에 있어서의 몇 가지 안들을 열거한 후 그에 대해 밝힌 발제자의 각 사항에 대한 입장들에 대해서도 대부분 찬성함.

○ 결론적으로, 발제문의 내용 중 ①실질적 참심제 도입, ②노사대표 등이 참여하는 노동법원법관추천심사위원회 운영, ③최소한 현행 지방노동위원회 소재 지역에 1심 노동법원 설치 및 2심 노동법원 설치 시 대법원에 노동전담부서 설치, ④관할사건에 노동 민사사건, 행정사건, 비송사건은 물론 형사사건 포함, ⑤노동사건의 특수성을 반영한 각종 소송절차 특례제도(노조의 소송대리권 보장, 직권주의 확대, 화해절차 우선 진행, 신속간이·저비용 절차, 탄력적 가구제제도 등) 도입, 이상 5가지가 노동법원 도입 시 반드시 포함되어야 할 핵심 내용들이라고 봄.

2. 세부 의견

○ 이견이 거의 없으나 몇 가지만 굳이 언급해보자면 아래와 같음.

1) 재판부 구성 관련

- 발제자는 노동법원 재판부 구성과 관련한 4가지 방안을 열거한 후 노동사건의 특수성을 고려할 때 배심제보다는 참심제가 더 적합하다는 의견을 피력하고 있음.
- 발제자의 의견에 동의하나 다만, 배심제와 참심제가 꼭 양립 불가능한 제도는 아니라고 판단되며 양자택일이 아니라 두 제도를 함께 도입하는 방안도 고민해볼 필요가 있다고 생각됨.(심리와 판정에 관여하는 참심제를 기본으로 하되 특히 사실인정과 관련해서 배심제를 병행 운영)

2) 사물관할의 분배 관련

- 형사사건은 참심재판부의 관할에서 제외하는 것이 타당하다는 발제자의 의견과 관련하여,
- 죄형법정주의 원칙에 따른 형사사건뿐만 아니라 민사, 행정사건에서도 엄격한 법리에 입각한 심리와 판결을 필요로 하는 경우가 있을 수 있고, 참심재판부를 운영한다고 해서 국민참여재판을 진행하는 것과 꼭 체계가 맞지 않다고만 볼 것은 아니겠으므로 노동법원리에 따른 실질적 참심제의 보다 광범위한 구현을 위해서도 형사사건 역시 참심재판부의 관할에 포함시키는 방안을 고민해볼 필요도 있다고 봄.

3) 소송절차의 정비 중 소송대리의 확대 관련

- 노동조합에도 소송대리권을 부여하는 것은 사회적·경제적 약자인 노동자들의 소송 접근성을 높이는 중요한 제도로서 노동법원 도입 시 꼭 함께 제도화되어야 할 사항이라 하겠음.

- 한편, 노동조합 조직율이 10% 수준에 불과한 현실에서 노동조합으로 조직되어 있지 않고 경제적으로 열악한 노동자들에 대한 보다 적극적인 권리구제 지원 차원에서, 현재 노동위원회가 운영하고 있는 지정 노무사제도(사실상의 국선 노무사제도)와 같은 다양한 소송구조제도의 확대도 고민되어야 할 것임.

4) 노동위원회의 문제 중 부당노동행위 심판기능 관련

- 발제자는 노동위원회의 심판기능을 모두 노동법원으로 이관하고 노동위원회는 노동쟁의 조정과 노동조합 관련 업무만 담당하는 것이 가장 적합하다는 의견을 피력하면서도, 부당노동행위 구제신청사건에 대한 심판기능은 노동위원회가 계속 담당하는 방안도 고려해보자는 여지를 남기고 있는 듯도 함.
- 그에 대한 부정적 입장의 근거들도 함께 소개하고 있으므로 그 내용들은 반복하지 않는 대신 한 가지만 더 추가하자면, 노동위원회에 제기되는 부당노동행위 구제신청사건의 대부분이 동일 내용의 부당해고 등 구제신청사건과 함께 제기되는 경합사건인 것이 현실인바 부당노동행위 심판기능만 노동위원회가 유지하게 된다면 동일 사안의 부당노동행위 구제신청은 노동위원회에, 해고무효확인의 소는 법원에 제기하게 되어 애초 노동법원 도입의 목적 중 하나인 구제절차의 중복과 이원화에 따른 혼선 극복의 취지가 무색해질 수 있음. 노동위원회의 심판기능을 노동법원으로 이관한다면 부당노동행위에 대한 심판기능 역시 노동법원 관할로 하는 것이 타당하다 하겠음.

Ⅱ. 최원식의원 대표발의 「노동소송법안」 등에 대한 의견

1. 종합 의견

○ 「노동소송법안」(이하 "법안". 또는 최원식의원 대표발의의 각종 관련 개정법률안을 총칭하여 "법안"이라 함.) 제안이유에서 밝히고 있듯이, 노동사건의 특수성을 고려하여 노동법원리에 입각한 전문법원 설립을 통해 노동자의 생존권 및 노동삼권의 보장에 보다 충실을 기하고 노동사건의 적정한 해결을 도모하기 위한 법률 취지에 공감하며 찬성함.

○ 특히 지난 18대 국회에서 조배숙의원이 대표발의한 「노동법원법안」과 비교하여, 1)노동형사사건을 노동법원의 관할로 포함하고 있는 점과, 2)노동위원회의 심판기능을 노동법원으로 이관시킨 점 등은 노동문제를 공안사건으로 처리하거나 민법적 계약문제로 쉽게 판단하는

경향을 개선하고 노동분쟁절차의 이원화에서 오는 혼선과 불합리함 및 비용낭비를 극복한다는 측면에서 더욱 진보된 법안이라 평가할 수 있겠음.(한편, 조배숙의원 대표발의안에서는 "근로자단결체(노동조합을 포함한다)"라고 표현되었던 문구가 최원식의원 대표발의안에서는 "노동조합"으로 바뀌었고, 제한이 없었던 소송구조제도가 노동행정소송으로만 제한(제37조)되었는데 그 이유가 궁금함.)

○ 반면, 새로운 제도 도입 초기부터 완결적인 체계를 갖추는 것에 어려움이 있을 수 있음을 이해하나, 초기 또는 과도기적 단계에서의 부족하나마 긍정성을 인정하기에는 예상되는 결과가 다소 심각할 수 있다고 판단됨. 만약 이 법안대로 노동법원이 설립되고 문제는 노동위원회의 심판기능이 동시에 폐지된다면 그 자체로는 현행 노동위원회제도의 장점을 제대로 살리지도 못하면서 대체제도로서의 기능도 부족하여 현재보다 노동자 권리구제에 더 취약한 결과가 야기될 수도 있음. 즉, 상기 발제문에 대한 종합의견에서 제시한 노동법원 도입 시 핵심사항 5가지 중 대부분이 결여되어 있어 향후 더 고민되고 보완되어야 할 법안임.

2. 세부 의견

○ 이하에서는 이견이 있거나 문제점으로 지적할 만한 사항에 대해서만 언급함.

1) 재판부의 구성에 있어 불완전한 참심관제도

- 노동법원 도입에서 가장 핵심적인 사항이 실질적인 참심제의 도입이라 생각됨. 노동법원 도입이 단지 기능적으로 노동사건 전담 법원을 분리하자는 것이 아니라 일반소송절차와 다른 절차적 특수성을 인정하여 노동자의 권리구제가 실효성 있게 보장되고 법원의 구성과 운영에도 노사 당사자의 참여가 보장되는 그러한 노동법원을 적극적으로 추진하자는 것임.
- 법안에서의 참심관은 의결권을 가진 법관이 아님. 단지 신문과 의견 제시권한만을 가진 참심관제도의 도입은 기존 법원과 법관의 권한을 침해하지 않고 헌법적합성에 대한 왜곡된 논란을 피해가는 타협안에 불과해보임.

2) 심급구조 문제

- 법안은 1심 노동법원 설치에 그치고 있음. 헌법 개정이 어렵다면 최소한, 노동사건에 대한 전문성과 통일성을 높이기 위해서는 2심까지는 노동법원이 설치되어야 하고 대법원에는 노동관계 전문법관을 중심으로 한 노동전담부를 두는 제도개선이 필요함.

3) 토지관할 문제

- 최소한 현재 지방노동위원회가 존재하는 시도단위(12곳)에는 1심 노동법원이 설치되어야 함. 이에 반해 법안(「각급 법원의 설치와 관할구역에 관한 법률 일부개정법률안」)은 행정법원과 같이 규정하여 서울시 관할 지역 노동사건만을 다루는 서울노동법원만을 설치하고 노동법원이 설치되어 있지 않은 지역은 지방법원에서 사건을 담당하도록 하고 있는 문제점이 있음.(지방법원에 별도의 노동재판부를 구성하도록 하는 내용은 담고 있는지 확인 필요)

4) 법관 임명 및 노동법원 조직·운영에 대한 노사 당사자 참여제도 부재

- 대표적인 노동법원제도 운영 국가인 독일의 경우 노동법원 설치, 관리 및 업무감독과 관련하여 노동조합 및 사용자단체의 의견을 듣도록 하고 있고 재판장 임명 시 역시 노동조합 및 사용자단체와 노동법원 대표들이 동일한 비율로 구성된 위원회에서 사전 협의를 하도록 하고 있음.(독일 노동법원법(Arbeitsgerichtsgesetz))
- 발제문에 제시되어 있는 노동법원법관추천심사위원회제도 등, 노동자 권리구제를 목적으로 하는 노동법원의 운영과 관련하여 어떤 방식으로든지 노동자 및 그 대표가 참여할 수 있는 제도가 함께 도입되어야 할 것임.

5) 소송절차의 특례 관련

- 소송절차의 특례제도들이 제대로 갖춰지지 않는다면 노동법원은 말 그대로 노동사건 전문법원일 뿐 신속간이하며 무료로 진행되는 노동위원회의 심판기능을 노동법원으로 이관할 타당성이 전혀 없음.
- 법안의 노사단체 실무자에 대한 소송대리권 허용, 본인 등에 대한 출석명령제도, 일종의 조정 전치, 구술제소 허용 등 소 제기 방식 간이화, 인지대 등 비용 감액, 답변서 제출기한 단축, 직권증거조사 강화, 노동조사관제도 도입, 서증 확보 강화, 일부 특별재판적의 인정, 소송구조제도 등의 도입은 신속한 분쟁해결과 절차에 대한 접근성 강화, 증거의 편재로 인한 실체적 진실 발견의 어려움 보완 등 노동사건의 특성을 반영한 적절한 제도들이라 평가됨.
- 다만, 준비절차기일 간격 단축, 집중심리방식의 전면적 도입, 패소 후 소송비용부담(특히 변호사 선임료)에 대한 보완장치 마련 등도 필요하며 현행 노동위원회의 원직복직명령 및 이행강제금과 같은 제도도 도입될 필요가 있겠음.

6) 노동위원회 심판기능 이관 및 관련 노동관계법률 개정 문제

- 노동위원회의 현행 심판업무는 ①부당노동행위 판정, ②부당해고 등 판정, ③차별적처우 판정, ④기타 판정(총 8종), ⑤의결(총 7종), ⑥복수노조 교섭창구 단일화 관련 결정(총 6종)으로 나뉘는데, 법안은 기존 노동위원회의 심판업무 중 위 ①과 ②를 비롯하여 ④ 중에서 '노사협의회 의결사항의 결렬해석이행방법과 관련한 중재 사건'을 제외한 나머지 전부(법안 중 「노동위원회법 일부개정법률안」 제2조의2 제1호 개정내용을 보면 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」이 노동위원회의 소관사무 법률에서 삭제되어있어 근참법개정안이 단순 누락된 것인지 확인 필요)와 ⑤ 중에서 '노동조합의 임시총회 또는 임시 대의원대회 소집권자의 지명 의결 사건'과 ⑥ 중에서 '공정대표의무 위반 여부 심판 사건'을 노동법원으로 이관하는 것으로 하고 있음.
- 노동위원회의 주요 심판 사건인 차별적 처우 시정신청 사건은 계속하여 노동위원회가 담당하는 것으로 하고 있고 「노동조합 및 노동관계조정법」에 따른 각종 의결사건 중에서는 노동조합의 임시총회 등 소집권자 지명 의결 사건만 노동법원 관할로 하고 있어 이렇게 기존 노동위원회 심판기능들 중 노동법원으로의 이관 대상을 선정한 기준이 궁금함.(노조법 관련 각종 의결사건 중에서는 행정관청이 행하는 명령의 전제가 되는 의결사건들만 노동위원회 관할로 유지하고 있는 듯함.) 최소한 차별적 처우 시정 신청 사건의 경우에는 중요한 심판영역이고 확정된 시정명령 위반의 경우에만 벌칙이 부과되게 되어 있어 사실상의 5심제에 따른 피해가 큰 영역이기도 한바 올해 신설된 고용노동부장관의 시정요구권제도를 함께 정비하는 속에서 역시 노동법원으로 이관하는 것이 바람직하다고 판단됨.
- 한편, 노조법 상의 기존 부당노동행위 구제신청 제기 제척기간규정은 함께 삭제되었으나 「근로기준법」 상의 부당해고 등 구제신청 제기 제척기간(3개월) 규정은 남아 있는 것으로 보이며, 근기법 상의 확정된 부당해고 구제명령 위반에 대한 처벌규정이 구제신청절차 규정과 함께 삭제되는 등 문제가 있어 일관성 있고 보다 세심한 관련 법률 개정안의 정비가 필요해 보임.

Ⅲ. 현행 노동위원회 제도와의 비교를 통해 본 노동법원 도입방안

1. 왜 노동법원인가

○ 노동법원 도입과 관련된 논의의 시작은, 기존 법원이 존재하고 노동위원회제도가 존재함에도

굳이 왜 노동법원이 필요한가에 대해 답을 하는 것이며 그것이 또한 노동법원의 도입방향과 원칙이 될 것임.

○ 발제문에서도 충분히 설명되어 있듯이 현행 법원과 노동위원회 모두가 제도 및 운영상의 문제점이 심각함. 즉, 노동법원의 도입은 노동자의 헌법상 기본권을 실현하고 노동법원리에 입각한 노동자 권리구제의 적정성과 실효성을 보장하기 위한 것이어야 하며, 이를 보다 잘 구현하기 위해서뿐만 아니라 국민의 사법참여 보장을 위한 사법개혁의 측면에서 당해 제도에 대한 당사자의 참여와 통제가 보장되어야 함. 따라서 노동법원 설립에 있어 중요한 한 축은 사회적·경제적 약자인 노동자에 대한 배려와 참여 보장이라 하겠음.

2. 노동위원회제도의 장점 유지 방안에 대한 고민

○ 현행 노동위원회제도는 발제문에서도 열거되어 있는 각종 제도상의 문제점과 함께 특히 근래 노·사·공(정) 3자 합의제(협의제) 위원회기구라는 위상에 걸맞지 않은 비독립성(고용노동부에의 종속성과 정치적 개입)과 불공정성의 문제점이 심각한 상황임. 그러나 특히 후자의 문제점들은 제도 자체의 문제라기보다는 운영상의 문제점, 특히 제도를 운영하는 사람의 문제점으로도 볼 수 있음.

○ 한편, 60년에 이르는 긴 역사 속에서 만들어진 노동위원회제도만의 장점 역시 분명히 존재함. 사법작용에 속하는 권리분쟁 심판을 행정위원회가 담당하고 있는, 외국의 입법례에서는 찾아보기 힘든 본질적인 제도의 문제점부터 존재하나 어쨌건 특히 1989년에 부당해고 등 구제신청제도가 신설되고 1997년에 기구와 기능이 확대 개편된 이래로 노동위원회는 현재 부당해고나 부당징계·전직 등을 당한 노동자들이 1차적으로 찾아가는 권리구제절차로서 기능하고 있으며 그 숫자나 이른바 분쟁해결율 등에서 법원 소송절차와는 비교도 되지 않는 엄청난 영향력을 노사관계 현장에서 발휘하고 있다고 생각됨.

○ 직권주의 및 원상회복주의라는 심판원리를 갖고 있으며, 전국 광역시도 단위 12곳에 설치되어 있어 접근이 비교적 용이하고, 구제신청 및 절차진행에 대개 특별한 형식이나 전문성을 요하지 않으며, 무엇보다 비용이 전혀 들지 않고, 1심 판정까지 60일이 채 걸리지 않으며, 판정 이전에 취하 및 화해하는 비율이 70%에 달하고, 이른바 분쟁해결율(지노위 및 중노위 단계를 거치면서 취하 또는 화해하거나 판정에 승복하여 재심신청이나 소송을 제기하지 않는 사건 수의 비율)이 95%를 넘어가며, 이행강제금제도가 시행되고 있고, 심문 및 의견제시권한 정도의 참심제는 이미 도입되어 있고, 심판관(공익위원) 추천(배제)권뿐만 아니라

운영과 관련하여서도 노사 당사자단체에 일정한 법적 지분과 권한이 보장되어 있는 현행 노동위원회제도의 장점을 그대로 흡수할 수 있는 노동법원이어야 함.

○ 논리적으로나 실체적으로나 노동법원으로의 노동분쟁해결제도의 일원화 및 제대로 된 정립은 당연한 결론이겠으나 그것은 현재의 노동위원회제도 등 다른 노동분쟁해결제도들의 장점들을 고스란히 흡수하는 방식이어야 하며 각 집단들간의 이해관계나 정치적·행정적 타협의 결과물로서 형식적으로 노동법원이 설립되는 것은 소 뒷걸음치다 쥐 잡는 격일뿐인 노동위원회제도라도 없는 것만 못한 결과가 야기될 수도 있음에 세심한 주의와 신중한 실천이 필요하다고 봄.

○ 아울러, 너무나 멀게 느껴지는 법원 및 소송절차에 대한 국민들의 일반적인 인식이 어느 날 뚝딱하고 노동법원이 만들어진다고 해소되어 연간 1만 건의 사건이 노동위원회에 제기되듯 노동법원으로 찾아가게 되는 것이 아니라, 인식 자체를 바꿀 만큼의 사법제도 개혁이 선행되어야 하고 그 일환으로서 노동법원의 도입이 이뤄져야 함. 특히나 수십년 역사의 노동위원회 심판기능의 폐지를 동시에 진행하는 것이라면 부족하나 시작이 중요한 것이 아니라 처음부터 제대로 된 노동법원의 설립이 필요하다 할 것임. 나아가 발제문에서 제시하고 있는 적정한 내용들을 충분히 갖춘 노동법원이 설립된다면 그야말로 공급이 수요를 창출할 것이라 예상하며 연간 수 만 건씩 노동청으로 제기되는 체불임금 신고사건(진정)도 상당수 노동법원으로 넘어오게 되어 노동청(근로감독관)이 임금체불 진정사건처리 격무에서 벗어나 본연의 근로감독행정을 펼치는 계기가 되는 부수적 기대까지도 가져볼 수 있지 않을까 함.

토 론 문 2.

유 정 엽

한국노총 정책본부 정책국장

1. 노동법원 설치의 필요성

1) 노동분쟁 사건의 폭주와 분쟁처리 절차의 복잡성

- 산업구조의 급격한 변화와 노동시장의 유연화로 노동관계에서 비롯된 노사간의 권리분쟁이 급격히 증가해왔고, 노동위원회에 접수되는 심판사건의 신청 건수 만해도 매년 약 13만여건에 이르며, 행정소송 사건은 2011년 457건(소송대상 1,669건), 임금체불 사건은 2011년 193,536건, 임금청구소송은 6,420건 등 노동관련 권리분쟁의 다량화, 다변화 추세에 있음.
- 이러한 노동위원회 심판 및 노동관련 소송의 폭주에도 불구하고 현행 노동사건 구제절차는 노동위원회와 법원으로 이원화되어 있어 심판절차와 소송절차를 이중적으로 진행해야 하는 복잡한 구조를 갖고 있음.

2) 노동분쟁의 특수성을 고려한 신속한 소송절차의 필요성

- 노동분쟁은 일반 민사사건과 달리 노사관계 현실을 올바르게 반영해야 하는 특수성을 갖고 있음.
- 노동분쟁은 사회적 약자인 노동자의 생존권과 밀접한 관계에 있는 임금채권, 해고, 산업재해 또는 노사간의 집단적 이익과 관계된 것이 대부분으로 분쟁해결이 지연될 경우 당사자뿐만 아니라 사회적 부담으로 작용하게 됨.
- 현행 노동사건 구제절차는 노동위원회를 거쳐 행정소송으로 어어질 경우 사실상 5심제로 되어 있어 신속한 구제가 어렵고, 사건처리의 지연으로 노동자의 생존권을 위협하고, 노사관계 불안을 야기하게 됨.
- 따라서 노동분쟁의 특수성을 고려하여 소송절차에 있어도 신속하고 공정하게 경제적 비용으로 분쟁을 해결하는 절차가 요구됨.

3) 구제절차의 실효성 확보

- 노동위원회는 행정부(고용노동부) 소속으로 되어 있어 예산, 인사 등 독립성을 기하기 어렵고, 그동안 정부관료 출신이 상당수 노동위원회 위원장과 상임위원, 공익위원 직에 임명됨에 따라 노동위원회 판정에 대한 노사의 신뢰도 낮은 실정임.
- 노동위원회의 구제명령은 불이행에 대해 형사처벌을 하는 것 외에 강제집행력이 없어 별도의 민사소송을 제기해야 하기 때문에 구제절차의 실효성을 확보하기도 어려움. 대표적인 사례가 최근 현대자동차 사내하청 불법파견 사건(최병승씨 등)라고 할 수 있음.
- 따라서 구제명령의 실효성을 확정적으로 담보하기 어려운 노동위원회란 행정심판 절차를 거치지 않고, 노동법원을 통하여 신속하고, 공정한 구제절차가 확보되어야 함.

4) 노동사건 판결에 대한 전문성과 신뢰성 제고

- 노동분쟁 사건이 일반법원에서 다루어짐으로써 일반 민사법상의 원리에 입각한 판단이 이루어지게 되고, 시민법 원리를 수정하여 생성된 노동법의 취지가 제대로 판결에 반영되지 못하고 있음.
- 노동법에 대한 전문적인 지식이 없고 산업현장의 현실을 이해하지 못하는 일반 법관에 의해 내려진 판정이 노사관계를 더욱 악화시키고 있음.
- 최근 노사 갈등의 핵심 이슈로 부각되고 있는 사용자 측의 무리한 손해배상소송・가압류를 법원이 손쉽게 인정하는 결정 등이 그 예라 할 수 있음
- 이에 따라 노사당사자들은 법원판결에 대하여 신뢰하지 못하고, 판결에 승복하지 않게 되어 소송이 지연될 뿐만 아니라 종전의 판례가 노동분쟁을 예방하는 기능도 제대로 하지 못함.
- 노사를 대표하는 전문가들을 재판에 참여시켜 노사당사자의 이해와 노사관계의 특수성을 올바르게 반영하는 노동법원의 제도를 도입함으로써 법원 판결에 대한 노사의 신뢰를 확보하는 것이 요구됨.

2. 노동법원 도입방안에 대한 입장

1) 기본방향

- 일반 법원과 별도로 노동법원을 신설하고 소송절차 등에 관한 특례근거를 마련함으로써 노동분쟁 사건 중 권리분쟁을 경제적 비용으로, 신속하고 공정하게 해결할 수 있도록 해야 함.
- 발제문에서 언급한 바와 같은 다음과 같은 필요성과 전제하에서 노동법원의 도입론 및 참심형 노동법원의 필요성에 적극 공감함.

· 첫째, 복잡하고 다원화된 분쟁처리절차를 노동법원으로 통일시킴.

· 둘째, 소송절차상 특례 도입을 통해 신속한 권리구제 실현. 노동법원 도입과 함께 노동법원 관할사건에 대한 소송절차상 특례 도입

· 셋째, 노동전문법관을 배치함으로써 전문성 제고, 노동법원 법관 임용시 고의의 전문성 평가, 일반법원으로 전보 제한 및 임기 또는 정년까지 장기간 근무 보장

· 넷째, 노사대표가 참심원으로 참여하는 참심형 노동법원 도입[66], 전문법원으로서 노동법원을 도입하면서 참심형을 채택하지 않는 것은 노동전담부를 운영하는 것과 큰 차이가 없음.

2) 쟁점별 노동법원 도입방안

(1) 설치근거

- 법원조직법을 개정하여 노동법원의 설치근거를 명시하고, '노동법원에 관한 법률'을 제정하거나 최원식 의원안과 같이 '노동소송에 관한 법률' 등을 통하여 노동법원의 조직과 관할 등을 정하고, 법관의 자격, 소송절차 등에 관한 특례를 규정함.

(2) 심급별 노동법원의 별도 설치여부

- 대법원을 최종심으로 하는 우리 헌법의 한계를 고려하여 1심 일반법원과 2심 고등법원까지 노동법원을 독립적으로 설치하고, 최종심은 대법원이 맡도록 함.
- 대법원에도 노동사건 전담부를 두는 한편, 노동전담부에는 노동사건을 연구하는 일정 수의 재판연구관을 두어 노동사건에 대한 전문성을 높이는 방안에 대하여 적극 동의함.

(3) 재판관의 구성

① 재판부 구성방식

- 노동법원의 재판부 구성과 관련하여서는 법관의 전문성을 확보하고 노사당사자의 의견이 반영될 수 있는 방안을 모색하여야 함.
- 1, 2심의 노동법원 재판부는 직업법관과 노사를 대표하는 각 1인의 참심관 또는 참심원(비상임) 2명을 포함한 재판부를 구성함.
- 노사의 대립적 관계라는 노동분쟁의 특수성과 노사 자치주의 원칙을 존중하여 노사대표가 심리와 판결과정에 참여할 수 있는 참심제가 도입되어야 함.

② 직업법관과 비직업(비상임)법관의 자격

- 직업법관의 자격요건을 강화하고 일반법관과 같은 순환보직이 아닌 가능한 한 정년까지의

66) 분쟁해결절차에서 양쪽 직능대표가 직업법관과 함께 재판부를 구성함으로써 자주적인 해결을 촉진하고 사법민주화에 기여할 뿐만 아니라 직업법관의 전문성 부족을 보충하고 노동분쟁사건 판결의 정당성과 신뢰를 크게 신장

근무를 보장하거나 적어도 상당한 기간 동안 근속을 보장함으로써 전문성을 제고할 수 있어야 할 것임.

- 일정기간 이상이 법관경력이 있는 노동관계 전문법관을 임명하되, 관할 지역 노동단체, 사용자단체의 의견을 반영할 수 있는 절차를 마련함이 바람직함.
- 참심관 또는 참심원의 선정방식은 노사단체의 추천을 받아 관할 노동법원장이 제청하여 대법원장이 임명하도록 함.

(4) 노동법원의 설치지역

- 1심 노동법원의 경우 지방법원 소재지, 노사분쟁이 빈번한 공단이나 도시별로 지원을 두거나 순회심판소를 둠. 적어도 현재 지방 노동위원회가 설치되어 있는 곳의 경우 1심노동법원을 설치하는 것이 바람직하다고 봄.
- 2심 노동법원은 고등법원 소재지에 설치하는 것이 타당함.

(5) 사물관할

- 노동법원 설치는 시민법 원리와 다른 노동법의 적용과 해석에서의 전문성 확보를 목적으로 하는 것이므로 노동법 관련 쟁점을 포함하고 있거나 노사관계의 특수성을 내포하고 있는 소송사건은 원칙적으로 노동법원의 관할에 속하게 하는 것이 타당함.
- 최원식 의원안에서 "사건이 노동법원과 지방법원·가정법원·행정법원 중 어느 법원의 관할에 속하는지 명백하지 아니한 때에는 관계된 법원의 공통되는 바로 위의 상급법원이 관할법원을 지정한다" 라고 하여 상급법원에서 불분명한 관할관련 소재문제를 보충적으로 해소하도록 한 것은 적정하다고 판단됨.
- 노동관계법의 적용과 관련한 행정관청의 처분에 대한 행정소송, 산재보험이나 고용보험과 같은 근로관계로부터 파생되는 성격을 가진 사회보험 관련 소송의 경우에도 노동법원이 담당하여야 할 것임.
- 특히, 노동형사사건(노동관계법 위반행위, 쟁의행위 및 쟁의행위와 불가분의 관계를 가진 행위를 형사처벌의 대상으로 하는 사건)의 경우에도 일반 시민법과 다른 노동법 원리가 적용되어야 하므로 노동법원의 관할로 하는 것이 타당함. 다만 노동법원 제도를 두고 있는 외국사례를 보더라도 노동형사사건을 노동법원이 관할하는 사례가 없다는 점에서 실현가능성이 의문시 됨.

(6) 노동위원회와의 관계

- 노동위원회의 심판기능은 노동법원으로 이관하고 노동위원회는 노동쟁의조정업무만을 담당하는 형태로 전환하는 방안이 바람직함.

- 노동위원회의 노동쟁의조정기능을 전면적으로 폐지하자는 의견도 있으나 사적 조정이 제대로 활성화되어 있지 않고, 공적 조정이 기능할 수 있는 여지가 많이 있는 한국의 현실에 비추어 노동위원회의 노동쟁의조정기능을 전면적으로 폐지하는 것은 바람직하지 않음.
- 노동쟁의 조정서비스는 노사당사자의 이해를 신속히 조정하는데 법원보다 노동위원회가 더욱 효과적으로 기능할 수 있음.
- 교원이나 공무원의 노동쟁의를 조정하기 위한 특별조정위원회를 노동위원회에 두고 있거나 둘 것을 예정하고 있으므로 이러한 점에서도 노동위원회의 노동쟁의조정기능을 유지할 필요성은 있음.
- 따라서 노동위원회는 노동쟁의조정기능을 전문적으로 담당하는 기구로 전문화할 필요가 있다고 보임.

(7) 노동관계 소송절차의 특례

- 노동분쟁사건은 입증자료가 사용자측에게 편재되어 있는 경우가 많으며 노동자들은 소송대리인을 선임하기 어렵고, 소송기간이 길어지면 노동자측은 소송을 끌어갈 경제적 능력이 없는 경우가 많음.
- 노동자에게 경제적 부담을 적게 주고, 신속한 구제절차가 진행될 수 있도록 해야 함.

(8) 소송대리원의 확대문제

- 변호사 이외에 노동조합 및 사용자단체가 소송대리권을 갖도록 함.

3. 노동위원회의 독립성 강화인가? 노동법원인가? 검토

1) 노동위원회의 독립성 강화와 병행추진

- 노동위원회 고용노동부의 산하기관으로 되어 있으며 중앙노동위원회 위원장은 고용노동부장관의 제청으로 공익위원의 자격을 가진 자중에서 임명됨.
- 노동위원회 조사관들은 역시 고용노동부와 노동위원회를 순환근무하고 있음.
- 노동위원회법 제4조 제2항에 따르면 "중앙노동위원회위원장은 중앙노동위원회 및 지방노동위원회의 예산·인사·교육훈련 기타 행정사무를 총괄하며, 소속공무원을 지휘·감독한다" 라고 되어 있으나 예산배정 및 인사에 관한 실질적 권한은 노동부에 있음.
- 노동위원회의 보직이 노동부 공무원들의 인사적체를 해소하는 방편으로 이용될 우려가 크며, 노동위원회 역시 기관의 취지와 특성에 맞는 독립적 인사와 교육훈련이 사실상 어려운 상태에 있음.

- 정부조직법 개정으로 노동위원회 소속을 대통령 산하, 또는 국무총리 산하, 등 조직화하는 개정 필요

2) 노동법원 도입의 난제 및 실현가능성 고려

- 각 지방 1심, 2심 재판부에 독립적인 노동법원을 설치의 어려움, 노동관련 전문 직업법관 양성, 직업법관의 선호도, 참심제 등 직능대표의 참여가능성 등 고려할 때 실현 가능성 검토
- 법원조직법, 노동법원 특별법 제개정시에도 상당 기일 소요 예상(참여정부 당지 사법개혁위원회 노동분쟁연구회 구성 논의했으나 입법안 제출 실패)
- 현재 서울중앙지법 노동전문재판부(1심 합의부), 노동전문재판부(항소부), 서울행정법원 노동전문재판부 등과 같이 법원에 노동전문재판부 확대 설치 등의 우선 보완조치가 검토되는 이유, 반면 노동사건에 대한 신속절차, 소송비용의 절감 및 제소방법의 개선 등 별도의 노동소송 절차 마련이 시급하나 일반법원에서 노동사건이 다루어지는 이상 별도의 절차마련이 쉽지 않다는 문제점 있음.
- 노동법원 제도의 도입을 통한 노동사건 구제의 신속성, 실효성에는 적극 공감하면서도 현실적 여건을 고려하여 노동위원회 독립성 공정성 강화도 노동법원 설치 요구와 병행하여 주장할 수밖에 없는 상황임.
- 따라서 노동위원회는 현재 노동분생 사건의 심판, 조정기능을 담당하는 준사법기관으로서 특정 정부부처로부터의 독립성, 중립성 확보가 필수이며, 이를 위해 대통령 직속 행정위원회로 위상 제고 및 중립성 확보가 우선되어야 함. 노동법원 도입시 그 기능은 노사 이익분쟁 조정기관으로서 자리매김이 필요함.
- 노동사건에 대한 신속 분쟁해결 및 노동관련 분쟁사건의 전문성 제고를 위하여 노사를 대표하는 비직업법관(참심원) 참여보장, 노동관련 전문 직업법관 양성, 신속한 소송절차 및 소송비용의 절감, 노동관련 사건 피해당사자의 신속한 구제 등 제도적 장치마련을 전제로 노동법원의 도입이 적극 추진되어야 한다고 봄.

토 론 문 3.

교수 박 수 근

한양대 법학전문대학원

발표내용과 노동소송법안(최원식의원 대표발의)에 포함된 법원조직법과 민사소송법 등에 관해서는 토론자가 자세히 아는 바가 없어, 노동법원의 필요성과 전체적인 구성에 대해서는 동의하면서, 발제문과 노동소송법안에 자세한 내용이 없는 노동법원의 법관과 현실적인 문제들에 관해 발제자에게 몇 가지 질문을 하고자 합니다.

1. 노동법원의 필요성에 관하여

1) 노동분쟁의 특징

노동분쟁은 노동관계법의 적용과 해석을 둘러싸고 발생하여도 법의 해석에 있어서는 규범적 성격뿐만 아니라 정책론적인 성격 또는 가치판단이 개입되는 점 등이 다른 법률분쟁과는 차이점이라고 할 수 있다. 특히, 비정규직의 고용과 차별, 파업을 포함한 집단적 노동관계를 둘러싼 노동분쟁에서는 더욱 그렇다. 그러나 현재 노동위원회와 법원이 이러한 특성을 제대로 인식하고 있는지 또는 역할을 제대로 수행하고 있는지는 의문이다.

2) 노동위원회의 역할과 한계

노동위원회가 노동분쟁해결기관으로 존속하고 발전하기 위해서는, ① 단기적으로는 공익위원의 위촉과 구성, 상임위원 제도의 정상화, 구제신청사건의 공정한 배정 등의 문제가 해결되어야 하며, ② 장기적으로는 인사와 예산편성에서 독립성을 가져야 할 것이다. 그러나 노동위원회가 그 동안 이러한 점을 해결하려고 얼마나 노력하여 왔는지 또는 장래에는 어떻게 될 것인지에 관해서는 확신이 없다.

3) 법원의 역할과 한계

노동분쟁에서 현행 노동관계법의 문제점을 발견하고 이를 해결하기 위해 새로운 법해석이 필요하

다면 그것을 실행할 수 있는 신념과 노력이 요구된다. 그러나 법적 안정성을 중요시하고 민사법적 해석에 익숙한 법관들에는 이를 기대하기 어려운 점이 많다. 다만, 2008년부터 2011년 사이에 몇 건의 사건(현대미포조선사건, 예스코사건, 코스콤사건, 코레일 사건, 현대차사건 등)에서 비정규직 근로자들을 보호하는 판결이 있었다.

4) 개인적 의견

위와 같은 점으로 인해 토론자는 새로운 노동분쟁해결기관이 필요하다고 생각한다. 따라서 "노사분쟁이 공정하고 효율적으로 처리되지 못하여 많은 사회갈등과 희생의 요인이 되고 있다"며 노동법원의 설치를 주장하는 발제자의 입장과 노동소송법안에 동의한다.

2. 노동법원의 전문법관에 대하여

노동법원의 목적과 성격을 고려할 때, 전문법관과 노사의 추천을 받은 명예법관(참신관, 참심원)으로 구성해야 한다는 발제자의 입장과 노동소송법안에는 공감한다. 노동법원의 전문법관은 헌법과 법원조직법에 따라 법률에 정한 자격을 갖춘 자를 임명해야 할 것이다. 그런데, 전문법관의 구성과 자격을 일반 법원과 동일하게 할 것인지 아니면 노동법원의 특수성을 고려하여 달리 정하여 운영(예, 노동법원에만 근무할 법관의 임용 등)할 것인지가 문제이다. 어려운 사항이기는 하지만, 만약 일반법원과 동일하게 한다면, 노동법원을 도입할 필요성이 있는지 또는 노동법원을 도입하려는 목적에 부합할 것인지가 의문이다. 노동법원의 특수성을 고려하면 전문법관의 자격기준 등이 달라야 하며, 이를 위해 노동소송법안 및 법원조직법 등에 근거를 마련해야 할 것으로 본다.

이 점에 관해 발제자의 입장은 어떤지요?

3. 현실적인 문제들

발제자도 잘 아시는 바와 같이 종래 노동법원의 도입이 논의될 때 제기되는 내용 중에는, 노동법원을 설치할 만큼 사건이 있겠는가? 노동법원의 법관을 누가 계속 하려고 하겠는가? 노동법원이 설치된다고 노동분쟁이 원만하게 해결되겠는가? 등이었다. 그런데, 노동법원이 제대로 운영되고 신뢰를 받으려면 법관 뿐 아니라 재판업무 등을 보좌하는 직원들도 일반 법원과는 다르게 구성할 필요가 있다. 노동법원의 법관 또는 직원에 채용될 수 있는 인적 자원(로스쿨 출신자, 공인노무사, 노동법 연구자, 노동조합 또는 노동단체 활동가, 기업의 인사노무 담당자 등)이 축적되고 있다. 노동법원에서 잘 이들을 활용한다면 노동관계 당사자에게 이해력을 높여 노동분쟁의 원만한

해결과 노동법원을 정착시키는 것에도 큰 도움이 될 것으로 생각합니다.

1) 소송대리권

노동소송법안 제5조(소송대리)와 관련하여 노동법원에서 공인노무사의 참여 또는 소송대리권은 어떻게 처리할 것인지도 문제이다. 노동위원회의 구제절차에서 대리권이 인정되는 공인노무사의 자격보유자는 현재 2000명 이상이며, 매년 250명씩 배출되다.
이에 관한 발제자의 입장은 어떤지요?

2) 참여 공무원

발제문의 내용(소송비용 부담 경감, 제소방법의 특례 등) 또는 노동소송법안 제27조(비용) 등이 있다. 이것은 노동법원을 이용하는 근로자를 보호하고 배려하는 취지에서 나온 것으로 이해된다. 현재 노동위원회에서 조사관 업무를 행하는 고용노동부 소속 공무원 또는 법원에서 재판업무 내지 사법행정에는 법원공무원이 참여하고 있다. 노동법원에서는 이들을 어떻게 구성하고 운영할 것인지도 문제이다. 노동소송법안 제23조(노동조사관)은 좋은 제도라도 생각되며, 더 나아가 노동법원에서 노동사건을 접수하거나 조사하고, 전문법관과 명예법관의 재판절차를 보좌하는 자에 반드시 고용노동부 또는 법원 소속 공무원으로 한정할 필요는 없다. 노동법원의 도입취지를 고려할 때 노동법과 노동에 관해 지식과 경험을 가진 다양한 사람들이 임용되어 전문법관 또는 명예법관을 보좌하는 업무를 수행하도록 해야 한다. 이를 위해서는 법원조직법 또는 노동소송법안에 법적 근거를 마련할 필요가 있다.
이에 관한 발제자의 입장은 어떤지요?

토 론 문 4.

노무사 이 오 표

노동인권실현을 위한 노무사모임

1. 노동법원 도입방안 발제문에 대하여

그동안 10년 정도를 노동위원회에 대리인과 노동자위원으로 활동해온 저는 노동분쟁 해결절차로 현행 노동위원회에 의한 해결절차(심판사건)에 대하여 발제자께서 문제점으로 지적하신 1) 사법작용에 속하는 권리분쟁 심판을 행정위원회인 노동위원회가 담당하는 것이 타당한가라는 본질적인 의문, 2) 절차의 중복과 이원화 및 노동위원회 구제명령의 실효성, 3) 신속하고 저렴한 구제라는 본래의 취지가 제대로 달성되고 있는지에 대한 의문, 4) 심문의 충실성에 대한 의문 등에 대체로 많은 부분 동의를 하고 있습니다. 이와 같이 노동위원회에 의한 해결절차(심판사건)에는 적지 않은 문제점을 드러내고 있고, 노동계를 중심으로 노동위원회에 대한 많은 비판을 넘어 무용론까지 제기되고 있는 실정입니다. 그러나 그 이면에는 노동위원회에 대한 전면적인 개편을 통하여 노·사의 참여라는 구성이라는 특성과 직권심리와 심문회의에서의 진술권 보장 등의 제도적 장점을 살리자는 주장도 포함하고 있는 것이고, 단순히 현행 노동위원회의 문제점을 해결하는 방법으로 노동법원의 설립만이 정답이 될 수도 없다는 점을 포함하고 있다고 봅니다.

노동법원과 관련하여 저희 모임에서 내부 토론을 한 차례에 거치기는 하였으나 일부 회원만이 참여하였고 초벌 논의에 불과하여 이하 노동법원에 대한 의견은 저희 모임의 의견이 아니라 본인의 사견임을 전제로 합니다.

노동법원의 도입과 관련하여 가장 중요한 관점은 노동법원 도입 자체가 아니라 현재 노동분쟁 해결절차의 문제점을 정확히 파악하여 시민법의 원리를 수정·보완하고 노동기본권과 노동자의 권리를 보장한다는 헌법의 취지를 제대로 살려 노동자들과 노동조합이 손쉽게 문턱을 넘을 수 있고, 자신들의 주장을 제한 없이 펼치면서 공정하고 객관적인 재판을 받을 수 있어야 한다는 것입니다. 이런 관점에서 본다면 발제자의 노동법원 도입방안 중에서 노동위원회의 장점을 살려 참심제 형태의 노동법원이 설립되어야 하며 참심원의 선출방식은 노사단체의 추천을 통해서

선출하는 방식이 도입되어야 하고, 노동법원의 빠른 도입을 위해서는 1심 노동법원을 먼저 설립하는 방안이 적절해보이고, 설치지역은 적어도 현재 지방노동위원회가 설치된 지역 정도에는 설치되어야 할 것입니다. 관할 사건은 노동법 관련 쟁점을 포함하고 있거나 노사관계의 특수성을 내포하고 있는 소송사건은 노동법원의 전속관할로 해야 할 것이고, 특히 유럽의 사례가 없더라도 쟁의행위 등에 대한 노사관계에 대한 형사책임 의 입법례나 사용자의 대응방법이 유럽과는 상당한 차이가 존재하므로 노사관계 등에서 발생하는 형사사건도 당연히 노동법원에서 관할해야 한다고 봅니다. 또한 참심재판부는 효율성보다는 공정성이 중요된다면 면에서 가능하다면 형사사건을 제외한 대부분의 사건을 담당해야 한다는 생각입니다.

노동법원의 설립은 전문성과 더불어 절차법에서도 노동기본권이 보장될 수 있도록 정비되어야 할 것입니다. 세부적인 내용은 발제문에 명시되어 있으나 노동자의 경제적인 입장을 고려하여 현재 노동위원회가 도입하고 있는 국선노무사 제도와 같이 국선변호인 등의 선임문제 등을 고려할 필요성이 있다고 할 것이고, 화해나 조정절차의 우선적 진행과 관련하여 참심원의 참여가 필요하다고 봅니다. 마지막으로 노동법원이 설립된다면 노동위원회의 심판기능 중 사법작용에 해당하는 부분은 노동법원으로 일원화하는 것이 바람직하다고 판단됩니다.

2. 법률안에 대하여

□ 참심관은 의견을 제시할 수 있을 뿐이어서 발제문과 달리 참심제 형태의 노동법원의 도입이라고 할 수 있는지 의문

□ 노동행정소송사건에 노동민중소송사건이 있는데, 그 소송을 제기할 당사자가 누구인지

□ 노동조사관에게 사실조사의 권한을 주고 있는데, 다른 법률에도 이러한 사례가 있는지

□ 근로기준법의 근로조건 위반 손해배상청구(법 제19조), 기준에 못 미치는 휴업수당의 승인(법 제46조), 재해보상 중 휴업보상과 장해보상에 대한 예외 인정(법 제81조), 재해보상에 대한 심사와 중재(법 제89조), 노동조합 및 노동관계조정법의 임시총회 소집권자 지명 의결(법 제18조), 공정대표의무 위반 시정(법 제29조의4), 단체협약의 해석(법 제34조) 등에 대한 노동위원회의 관할은 모두 노동법원으로 이관하도록 되어 있고, 반면에 기간제 및 단시간근로자보호 등에 관한 법률의 기간제(단시간)근로자와 파견근로자의 차별시정(법 제9조), 노동조합 및 노동관계조정법의 규약 및 결의처분의 시정의결(법 제21조)과 교섭창구 단일화(법 제29조의2), 지역적 구속력의 의결(법 제35조), 필수유지업무 유지·운영 수준 등의 결정(법 제42조의 4) 등에 대한 노동위원회의 관할은 그대로 노동위원회로 유지하고 있는데, 그 기준이 무엇인지 의문

토 론 문 5.

노동법원 설치와 국민주권

이 창 수
민주사법 연석회의 공동대표
법인권사회연구소(준) 위원장

1. 노동자의 범위와 노동법원의 관할의 확장

발표자는(사회)노동법적 원리가 적용되는 노동법 관련 쟁점이 있거나 노사관계의 특수성이 내포된 "노동민사사건, 노동행정사건, 노동비송사건 및 이를 본안으로 하는 보전처분사건"과 "노동형사사건"을 노동법원 전속 관할 사건을 포함하되, "사회보험사건"은 탄력적으로 적용하고, 단체협약과 임금협약의 이익분쟁의 조정은 노동위원회로 상정하고 있다.

그렇다면 구직과정에 있는 실업자와 취업준비자들의 채용 상의 부분은 노동사건에서 빠지게 되는 상황이 발생한다. 채용과정에서 갖가지 차별을 금지하고 있는 '국가인권위원회법' 상 차별금지 유형의 사건과 특별법으로 규정되어 있는 (노동 약자들인) 장애인 및 여성 노인 청소년 저소득층 등의 취업 및 노동 과정상의 차별은 노동법원의 관할이 될 수 없다는 말인가?

노동력의 상실 또는 노동의 정지, 중단 등을 전제하는 사회보장사건을 관할에서 배제한다면 결국 노동과 사회보장이 불가결성을 부인하는 결과를 초래하게 된다는 면에서 처음부터 관할에 포함시켜야 한다고 본다. 이럴 경우 "사회노동법원" 또는 "인권노동법원"으로 설정할 수도 있다고 본다.

또 발표자는 노동위원회의 심판기능과 이익조정 기능 중 이익조정 기능을 사법기능이 아니기 때문에 노동위원회에 두고 나머지 심판기능과 관련된 사건을 노동법원의 전속관할로 하자는 것으로 이해된다. 그런데 단체협약과 임금협약은 이익분쟁의 조정을 넘어서 심판의 대상의 경우가 없다 할 수 없고 또 법원의 심판 기능도 조정을 하도록 하는 기능을 하기 때문에 '조정'과

‘심판’을 기준으로 나누는 것은 수정되어야 할 여지가 있다고 본다.

2. 노동법원의 구성

발표자는 노동법원의 재판부 구성을 (노동전문) 판사와 (노사가 추천하는 노동전문) 참심원으로 구성해 전문성과 대표성을 상정하고 있는데, 이것은 기본적으로 현재의 노동위원회에 사법적인 기능과 권한을 부여하는 것으로 생각된다. 발표자의 맥락에서 볼 때도 노동법원의 구성은 (노동)법 전문가인 법관뿐만 아니라 노사의 대표성을 가진 전문가도 포함하고 있어 조정적인 성격을 갖는다고 봐야 한다.

따라서 노동법원의 구성을 전문법관들로 구성하든, 법관과 참심원으로 구성하든 간에 ‘노동법원’의 조정기능은 활성화 되어야 한다고 본다.

발표자는 노동법원을 참심원을 포함하더라도, 배심재판과 모순된다고 볼 수 없고, 오히려 배심재판을 확대하여, 사회(노동)법의 전문가 뿐만 아니라 상식적인 국민의 판단이 더 효과적일 수 있다고 본다. 따라서 재판 당사자 일방이 국민참여재판을 원할 경우, 배심을 할 수 있도록 보완할 필요가 있으며, 노동형사재판 만 유독 일반 형사사건과의 형평을 따질 필요는 없다고 본다. 따라서 참심제를 기본으로 하더라도, 당사자 일방 또는 쌍방의 요청이 있을 경우에는 배심제로 운영할 수 있다고 본다.

발표자는 경미한 사건의 경우는 직업법관의 단독으로 하자는 제안을 하고 있는 바, 크게 봐서는 직업법관의 단독으로 하는 것보다는 ‘치안판사’로 제도를 도입하여 전문 법관은 더 비중있는 사건의 사법판단에 집중하도록 하는 것이 낫지 않을까 생각한다.

3. 노동구제의 효율성과 노동법원의 심급

노동사건의 소송절차상 신속성은 아주 중요하고 각급 심판 및 조정의 법적 지위를 명확히 할 필요가 있다.

지노위와 중노위 심판 및 조정과정에서 노무사의 역할을 활성화 방안(재정 지원 및 공공(/공익) 노무사 채용 등)을 적극 모색되어야 한다.
소송시에는 인지대 등의 감면과 후불제 등에 대해서는 긍정적이지만 그 보다도 변호인의 조력을 실효적으로 받을 수 있어야 하기 때문에, 변호사 강제주의를 채택하고 공공변호 제도를 적극

검토해야 무기 대등의 원칙에 맞다고 생각한다. 이에 대한 생각은?

현행 노동위원회의 기능과 역할을 일부 보완하고 중노위 결정과 조정에 확정력을 부여해(실재로 부여하는 것은 아님), 노동위원회(소청위원회의 결정도 마찬가지다)를 거친 사건을 특허심판원의 경우처럼 해 고동노동법원의 관할로 하고, 이를 거치지 않은 사건은 지방노동법원의 관할로 하는 이원적인 설계가 중복과 시간적인 낭비를 막을 수 있다고 본다.
따라서 (1) 지노위 -> 중노위(/소청심사위원회, 행정심판위원회) -> 고등노동법원 -> 대법원 노동사회부, (2) 지방노동법원(과도기적으로 지방법원 노동사회부) -> 고등노동법원 -> 대법원 노동사회부 로 설계하는 것에 대해서 어떻게 생각하는가?

기관별 노동사건 통계

- 목 차 -

Ⅰ. 고용노동부 ····· 51

1. 노동관계법 관련 신고사건 접수 및 처리현황 ····· 51
2. 부당해고·부당노동행위 심판사건 처리현황 ····· 52
3. 사업장 감독·점검 현황 ····· 53
4. 임금체불 현황 ····· 54
5. 근로감독관 업무별 처리 현황 ····· 55
6. 고용평등상담실 상담 실적 ····· 57
7. 직장내 성희롱·성폭력 현황 ····· 58
8. 산재보험 심사 및 재심사 현황 ····· 59
9. 고용보험 심사 및 재심사 청구 현황 ····· 63

Ⅱ. 노동위원회 ····· 65

1. 노동위원회 위원 및 직원 현황 ····· 65
2. 노동위원회 예산 현황 ····· 68
3. 2004-2011년 조정사건 신청·처리 실적 ····· 70
4. 2004-2011년 중재사건 신청·처리 실적 ····· 74
5. 2004-2011년 전체 심판사건 신청·처리 실적 ····· 78
6. 2004-2011년 노동위원회 부당해고 심판사건 현황 ····· 82
7. 2004-2011년 노동위원회 심판사건 재심 처리현황 ····· 86
8. 2004-2011년 노동위 종류별 심판사건 신청(접수)건수 ····· 90
9. 2004-2011년 중노위 판정 및 중재재정 사건에 대한 행정소송 처리현황 ····· 90
10. 노동위 차별시정위원회 사건 처리 현황 ····· 91
11. 노동위 복수노조 관련 사건 접수 및 처리 현황 ····· 94

Ⅲ. 여성가족부 ····· 97
1. 고용평등위원회 운영실적 ····· 97
2. 남녀차별개선위원회 사건 현황 ····· 97

Ⅳ. 국가인권위원회 ····· 98
1. 고용상 차별행위 진정사건 영역별 접수 및 처리 현황 ····· 98

Ⅴ. 통계청 ····· 99
1. 2004년 이후 노사분규사건 추이 ····· 99

Ⅵ. 경찰청 ····· 100
1. 노동범죄 관련 현황 ····· 100

Ⅶ. 검찰청 ····· 102
1. 2005-2012년 노동분쟁 관련 입건 노동자 현황 ····· 102
2. 2005-2012년 노동분쟁 관련 구속 노동자 현황 ····· 106
3. 2005-2013년 노동쟁의 관련 구속 사용자 현황 ····· 107

Ⅷ. 법원 ····· 108
1. 최근 5년간 연도별 각 법원별 노동민사소송사건의 현황 ····· 108
2. 최근 5년간 연도별 각 법원별 노동형사소송사건의 현황 ····· 108
3. 최근 5년간 연도별 각 법원별 노동행정소송사건의 현황 ····· 111

기관별 노동사건 통계

Ⅰ. 고용노동부

1. 노동관계법 관련 신고사건 접수 및 처리현황

(단위 : 건)

구 분	접 수	처 리				위반(신고)내용별				
	진정 (고소·고발)	위반건수			법 적용 제외	계	금품 청산	해고 제한	근로 시간 및휴가	기 타
		계	행정 처리	사법 처리						
2004년	214,564 (14,770)	211,541	107,755	92,178	11,608	184,172	178,013	1,554	432	4,173
2005년	229,229 (16,137)	237,657	135,023	97,134	5,500	198,146	193,690	1,840	703	1,913
2006년	238,729 (16,740)	243,891	145,340	87,574	10,977	208,046	201,618	1,982	381	4,062
2007년	261,591 (17,658)	263,084	144,073	90,914	28,097	285,594	273,738	3,865	782	7,209
2008년	289,222 (17,158)	278,771	168,491	88,081	22,199	297,748	293,866	783	448	2,651
2009년	293,649 (19,344)	326,116	226,328	99,767	3,388	330,184	326,034	481	512	3,157
2010년	278,965 (17,318)	303,770	172,552	89,312	2,743	319,158	311,775	475	486	6,422
2011년	303,293 (18,278)	305,657	220,893	81,330	3,434	307,965	303,286	403	562	3,714

*자료 : 고용노동부. (2012). 2012년판 고용노동백서, 600-601.

(단위: 건)

구분	접수	처리	행 정 종 결		사 법 종 결	
			소계	지도해결	소계	기 소
2004	214,564	211,541	119,363	82,241	92,178	71,759
2005	229,229	237,657	140,543	80,392	97,114	71,217
2006	238,729	243,891	156,317	96,985	87,574	53,158
2007	261,591	263,084	172,170	105,712	90,914	55,792
2008	289,222	278,771	190,690	115,723	88,081	53,444
2009	320,148	326,116	226,328	131,188	99,767	64,995
2010	302,713	303,770	214,431	126,793	89,312	57,523
2011	303,293	305,657	224,327	138,873	81,330	51,740

*자료: 고용노동부 근로개선정책과, 2012. 11. 23.
*주: 지도해결 = 권리구제 + 반의사불벌(행정종결), '사법종결'에는 '불기소(공소권없음-반의사불벌)' 의견 송치도 포함됨

2. 부당해고·부당노동행위 심판사건 처리현황

가. 부당해고 심판사건 처리현황

(단위 : 건)

구 분	접 수	처 리 내 역					이 월
		계	인 정	기 각	각 하	화해·취하	
2004년	6,163	5,092	1,014	984	246	2,848	1,071
2005년	6,701	5,487	1,092	1,113	240	3,032	1,214
2006년	6,786	5,835	1,100	1,388	346	3,001	951
2007년	7,824	6,750	1,136	1,182	304	4,128	1,074
2008년	9,678	8,693	1,165	1,332	454	5,742	985
2009년	10,288	9,292	1,069	1,406	572	6,245	966
2010년	10,969	9,582	1,028	1,743	797	6,014	1,387
2011년	10,848	9,845	1,019	1,732	538	6,556	1,003

*자료 : 노동부. (2008). 2008년도 환경노동위원회 국정감사요구자료 III, 353-354.
노동부. (2008). 2008 노동백서, 582.
고용노동부. (2010). 2009년도 환경노동위원회 국정감사요구자료 II, 698-699.
고용노동부. (2011). 2011년판 고용노동백서, 630.
고용노동부. (2012). 2012년판 고용노동백서, 698.

나. 부당노동행위 심판사건 처리현황

(단위 : 건)

구 분	접 수	처 리 내 역					이 월
		계	인 정	기 각	각 하	화해·취하	
2004년	1,262	964	121	427	45	371	298
2005년	1,382	1.033	114	513	26	380	349
2006년	1,629	1,351	138	770	68	375	278
2007년	1,345	1,090	72	609	34	375	255
2008년	1,292	1,138	102	595	39	402	154
2009년	1,429	1,217	91	556	77	493	212
2010년	2,324	1,807	51	835	297	624	517
2011년	1,598	1,361	24	839	69	429	237

*자료 : 중앙노동위원회. (2008). 2008년도 환경노동위원회 국정감사요구자료 II, 188.
노동부. (2008). 2008 노동백서, 582.
고용노동부. (2010). 2010년도 환경노동위원회 국정감사요구자료 III, 156.
고용노동부. (2011). 2011년판 고용노동백서, 630.
고용노동부. (2012). 2012년판 고용노동백서, 698.

3. 사업장 감독·점검 현황

가. 특별감독

(단위 : 건)

구 분	감독사업체 (개소)	처분내용(개소)		법위반 내용별 적출 개선건수					
		사법처리	행정시정	계	금 품 청 산	해 고 제 한	근로시간 및 휴가	근로조건 미명시	기 타
2004년	44	2	42	89	39	-	18	-	11
2005년	90	12	78	189	46	-	27	-	81
2006년	96	16	66	435	97	2	39	-	240
2007년	54	8	45	288	68	-	32	-	161
2008년	14	9	3	60	13	-	15	-	30
2009년	7	6	1	74	23	2	13	-	17
2010년	15	12	3	77	24	-	9	-	40
2011년	20	13	4	85	20	1	8	6	50

*주 : 1995년 기업의 근로조건 자율개선과 규제완화 차원에서 정기감독을 유보하고, 문제점이 있는 사업장에 대한 특별감독 위주로 근로감독 실시
1997년 6월 4일부터 종전의 수시감독과 특별감독을 「특별감독」으로 기능통합 및 명칭변경
2003년 비정규직·외국인 등 취약계층과 최저임금·근로시간 등 취약분야를 중심으로 「사업장 근로감독종합시행계획」을 수립·시행
2007년 근로감독관집무규정 개정을 통해 사업장 근로감독의 종류를 '정기감독, 특별감독, 수시감독'으로 재정립(이전까지는 예방점검, 정기감독, 특별감독, 특별조사로 구분)

*자료 : 고용노동부. (2012). 2012년판 고용노동백서, 602.

나. 정기감독

(단위 : 건)

구 분	감독사업체 (개소)	처분내용(개소)		법위반 내용별 적출 개선건수					
		사법 처리	행정 시정	계	금 품 청 산	해 고 제 한	근로시간 및 휴가	근로조건 미명시	기타
2004년	6,278	50	3,196	5,693	709	1	1,019	-	3,088
2005년	15,128	104	7,364	13,850	1,128	3	1,369	-	10,014
2006년	17,732	67	10,803	26,955	2,645	1	2,460	-	18,774
2007년	20,224	41	14,553	39,615	5,654	4	2,999	-	25,898
2008년	24,915	62	20,828	86,945	7,543	52	4,156	-	67,671
2009년	25,505	66	22,694	94,676	3,089	100	1,624	-	87,595
2010년	13,587	79	12,229	62,469	5,563	69	3,060	-	46,120
2011년	17,157	117	15,491	77,685	8,091	10	5,077	8,605	55,902

*자료 : 고용노동부. (2012). 2012년판 고용노동백서, 602.

4. 임금체불 현황

(단위 : 개소, 명, 억 원, %)

구 분	총 발 생		청 산		미 청 산			청산율 (B/A)
	업 체 (근로자수)	금액(A)	업 체 (근로자수)	금액(B)	업 체	근로자 수	금 액	
2004년	100,607 (301,032)	10,426	68,116 (182,816)	7,221	32,491	118,216	3,205	69.3
2005년	101,101 (292,329)	10,291	74,107 (233,190)	7,660	26,994	59,139	2,631	74.4

구 분	신고건수 (근로자수)	금 액	지도해결		사법처리		처리중	
			건 수 (근로자수)	금 액	건 수 (근로자수)	금 액	건 수 (근로자수)	금 액
2006년	127,626 (277,355)	10,297	81,296 (128,900)	3,614	39,957 (135,757)	6,159	6,373 (12,698)	524
2007년	151,802 (194,831)	8,403	90,831 (106,446)	3,627	55,531 (81,326)	4,480	5,440 (7,059)	296
2008년	169,490 (249,485)	9,561	109,746 (155,391)	5,171	52,856 (84,260)	3,945	6,888 (9,834)	445
2009년	187,799 (300,651)	13,438	118,670 (1863,987)	7,784	63,005 (107,942)	5,243	6,124 (8,722)	490
2010년	186,373 (276,417)	11,630	121,673 (174,353)	6,037	57,830 (91,969)	5,090	6,870 (10,095)	503
2011년	193,536 (278,494)	10,874	135,366 (188,098)	6,105	52,049 (80,585)	4,195	6,121 (9,811)	574

*주 : 2006년 6월부터 통계기준을 권리구제율(지도해결+체당금지급+무료법률구조 지원)로 변경

*자료 : 고용노동부. (2012). 2012년판 고용노동백서, 603.

5. 근로감독관 업무별 처리 현황

구 분		정보처리 현황				비고
		2005년	2006년	2007년	2008년	
신고사건처리 (진정,고소·고발)	- 사건접수	238,592	242,407	265,210	289,222	
	- 사건처리	238,429	245,923	264,517	278,771	
근로감독분야 사업장지도감독	- 점검실시	20,674	26,890	26,982	29,374	
	- 행정조치	50,605	62,497	67,398	85,984	
임금교섭 자 료	- 지도대상사업장	6,228	6,330	6,561	6,745	
	- 타결현황	5,771	5,473	5,065	5,706	
	- 타결조사표	5,040	5,380	4,815	5,176	
인허가 등 기타업무	- 인허가	7,246	8,581	11,401	10,012	
	- 취업규칙심사	13,431	13,750	21,199	26,332	
	- 노사협의회	2,834	3,457	4,413	7,015	
	- 개정규정특례신고	1,180	1,778	1,801	1,778	
	- 퇴직연금규약신고	-	-	9,972	17,535	
	- 도산등사실인정	2,291	2,449	2,653	2,848	
근로자 파견업무	- 근로자파견신규허가	-	393	464	441	
	- 근로자파견갱신허가	-	98	246	181	
기업복지	- 사내복지기금운영현황	875	1,072	1,196	1,135	
	- 우리사주조합운영현황	687	1,270	1,239	1,307	
산업안전분야 사업장지도감독	- 점검사업장수	70,962	65,558	48,430	31,019	
	- 조치건수	138,964	132,468	109,360	79,067	
선임자 관리 현황		94,206	127,075	141,158	168,587	누계
지정기관 관리 현황		474	604	591	683	누계
재해조사	- 재해조사사업장	1,231	1,057	1,053	1,096	
	- 산업재해조사표	1,918	1,342	1,536	1,510	
	- 중대재해보고	1,014	991	993	1,049	
	- 산재미보고	4,198	2,976	2,164	3,873	
진폐업무	- 진폐근로자처리정보	15,592	18,254	17,205	14,735	
	- 급여신청자료	6,762	7,180	7,317	7,241	
	- 진폐건강진단자료	18,550	23,300	16,251	16,371	

*자료 : 고용노동부. (2009). 2009년판 고용노동백서, 442.

구 분		정보처			
		2009년	201		
신고사건처리 (진정, 고소·고발)	사건접수	320,148	302		
	사건처리	326,116	303		
근로감독분야 사업장지도감독	점검실시	31,469	35		
	행정조치	92,505	102		
임금교섭자료	지도대상사업장	6,781	7		
	타결현황	5,239	5		
	타결조사표	4,358	4		
인허가 등 기타업무	인허가	10,383	12		
	취업규칙심사	21,058	22		
	노사협의회	5,301	3		
	개정규정특례신고	1,568	2		
	퇴직연금규약신고	22,521	36		
	도산등사실인정	4,165	3,289	2,899	
근로자파견업무	근로자파견신규허가	442	563	647	
	근로자파견갱신허가	151	311	213	
기업복지	사내복지기금운영현황	1,205	627	1,363	
	우리사주조합운영현황	1,500	790	1,567	
산업안전분야 사업장지도감독	점검사업장수	24,466	30,408	27,991	
	조치건수	64,050	102,893	111,274	
선임자 관리 현황		195,297	212,966	228,008	누계
지정기관 관리 현황		824	1,038	1,138	누계
재해조사	재해조사사업장	968	1,056	1,044	
	산업재해조사표	1,663	1,201	1,483	
	중대재해보고	944	1,028	1,006	
	산재미보고	3,667	3,978	1,922	
진폐업무	진폐근로자처리정보	16,714	근로복지 공단 이관		
	급여신청자료	7,144			
	진폐건강진단자료	15,924			

*자료 : 고용노동부. (2012). 2012년판 고용노동부 백서, 443.

6. 고용평등상담실 상담 실적

(단위 : 건)

구 분	상 담 건 수					상 담 내 용					조치내용	
	계	전화상담	인터넷	방문상담	기타	계	고용상성차별	직장내성희롱	모성보호	기타	권리구제절차안내등조언	직접해결,이송등
2011년	6,537	5,057	937	536	7	6,357	528	1,057	1,234	4,952	4,477	970
2010년	6,091	4,756	858	469	8	6,091	405	1,003	1,049	3,634	4,310	824
2009년	6,496	4,615	1,363	481	1	6,496	425	1,057	961	4,053	4,321	953
2008년	5,505	4,025	908	569	3	5,505	410	851	595	3,649	4,152	865

구 분	상 담 내 용						조 치 내 용		
	계	고용상차별	성희롱	육아휴직	모성보호	기타	권리구제절차 등 안내	자체해결	지방노동관서 등 이송
2007년	4,878	352	708	206	576	3,036	3,812	712	354
2006년	5,906	464	831	218	947	3,446	4,840	712	354
2005년	5,906	464	831	218	947	3,446	4,840	712	354

*주 : 2011년판 고용노동백서부터 고용평등상담실 상담 실적 상담건수(2008년부터)가 포함됨

*자료 : 고용노동부. (2012). 2012년판 고용노동 백서, 234.
노동부. (2008). 2008 노동 백서, 180.
노동부. (2007). 2007 노동 백서, 159.
노동부. (2006). 2006 노동 백서, 134.

7. 직장내 성희롱·성폭력 현황

가. 최근 4년간('08~'11) 연도별 직장 내 성희롱 관련 신고사건

(단위 :건)

구분	'08	'09	'10	'11
총계	170	151	173	201
진정	166	146	170	197
고소·고발	4	5	3	4

*자료: 고용노동부 여성고용정책과, 2012.11.23

*주: 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」상 직장 내 성희롱과 관련하여 민원인이 실질적으로 고소·고발이 가능한 사항은 직장 내 성희롱 발생시 피해자에 대한 사업주의 해고 등의 불이익한 조치가 있을 경우이며, 이를 기준으로 고소·고발 건수를 집계함

나. 위반 내용별 현황

(단위 :건)

구분	합계	직장내성희롱	가해자 징계 미조치	피해자 불이익 조치	예방교육 미실시
'08	170	88	19	10	53
'09	151	70	29	10	42
'10	173	95	24	12	42
'11	201	115	29	9	48

*자료: 고용노동부 여성고용정책과, 2012. 11. 23.

다. 조치결과별 현황

(단위 :건)

구분	합계	행정종결	과태료	기소	불기소
'08	170	150	16	1	3
'09	151	134	12	0	5
'10	173	150	20	1	2
'11	201	163	34	1	3

*자료: 고용노동부 여성고용정책과, 2012. 11. 23.

*주: 행정종결은 위반사항에 대한 시정이 완료되거나 불출석, 위반없음 등으로 사건이 종결된 경우를 의미

라. 직장내 성폭행 현황

(단위 : 명)

구 분	2007년	2008년	2009년	2010년
직장동료	171	187	180	216

*자료 : 경찰청 경찰범죄통계, 2011.11.16 인용 : http://www.police.go.kr/infodata/pds_crimes.jsp

8. 산재보험 심사 및 재심사 현황

가. 심사청구 및 취소 현황

(단위: 건, %)

구 분		심사청구 건 수	처 리 내 역					
			계(A)	취 소(B)	기 각	각 하	기 타	취소율(B/A)
'04	합 계	4,556	4,494	459	3,788	123	124	10.2
	요 양	2,824	2,744	243	2,356	86	59	8.9
	휴 업	55	59	7	40	3	9	11.9
	장 해	949	918	124	737	11	46	13.5
	유 족	423	426	41	379	5	1	9.6
	기 타	305	347	44	276	18	9	12.7
'05	합 계	6,612	6,370	668	5,421	207	74	10.5
	요 양	4,130	3,984	333	3,455	153	43	8.4
	휴 업	96	76	16	56	4	0	21.1
	장 해	1,350	1,316	185	1,085	24	22	14.1
	유 족	507	478	50	419	7	2	10.5
	기 타	529	516	84	406	19	7	16.3
'06	합 계	8,875	8,458	928	7,235	237	58	11.0
	요 양	5,711	5,407	522	4,711	151	23	9.7
	휴 업	147	151	21	105	21	4	13.9
	장 해	1,805	1,710	240	1,432	20	18	14.0
	유 족	559	567	46	509	8	4	8.1
	기 타	653	623	99	478	37	9	15.9
'07	합 계	8,892	8,871	969	7,656	53	193	10.9
	요 양	5,683	5,783	513	5,115	28	127	8.9
	휴 업	237	224	50	167	1	6	22.3
	장 해	1,662	1,723	254	1,434	11	24	14.7
	유 족	502	500	48	441	2	9	9.6
	기 타	808	641	104	499	11	27	16.2
'08	합 계	8,133	7,854	908	6,680	176	90	11.6
	요 양	5,461	5,116	543	4,423	118	32	10.6
	휴 업	155	159	45	101	4	9	28.3
	장 해	1,522	1,450	204	1,220	20	6	14.1

	유 족	488	463	42	410	8	3	9.1
	기 타	507	666	74	526	26	40	11.1
’09	합 계	7,834	7,843	953	6,664	146	80	12.2
	요 양	5,026	5,097	531	4,416	98	52	10.4
	휴 업	220	218	44	159	9	6	20.2
	장 해	1,701	1,651	232	1,399	11	9	14.1
	유 족	394	399	39	349	9	2	9.8
	기 타	493	478	107	341	19	11	22.4
’10	합 계	8,100	8,014	962	6,835	141	76	12.0
	요 양	5,229	5,001	521	4,352	86	42	10.4
	휴 업	184	188	43	135	5	5	22.9
	장 해	1,500	1,528	211	1,299	11	7	13.8
	유 족	430	421	42	357	17	5	10.0
	기 타	757	876	145	692	22	17	16.6
’11	합 계	7,934	8,024	1,092	6,727	126	79	13.6
	요 양	4,976	5,085	621	4,322	90	52	12.2
	휴 업	179	173	46	124	3	-	26.6
	장 해	1,547	1,546	195	1,326	11	14	12.6
	유 족	438	442	37	396	8	1	8.4
	진료비	422	410	133	269	4	4	32.4
	기 타	372	368	60	290	10	8	16.3
’12. 10.	합 계	7,181	6,992	941	5,832	139	80	13.5
	요 양	4,519	4,402	589	3,683	86	44	13.4
	휴 업	245	220	56	157	7	-	25.5
	장 해	1,421	1,386	156	1,189	18	23	11.3
	유 족	325	324	24	290	8	2	7.4
	진료비	256	273	55	204	8	6	20.1
	기 타	415	387	61	309	12	5	15.8

*자료: 고용노동부 산재보상정책과, 2012. 11. 21.

*주 1. 처리내역 기타는 산재재심사위원회 이송, 취하

2. 급여 중 상병보상연금은 휴업급여로, 간병급여는 장해급여로, 기타는 급여징수, 대체지급 보험급여, 평균임금 등

나. 재심사청구 및 취소 현황(산재재심사위원회)

(단위: 건, %)

구분		재심사 청구건수	재결건수 (A)	(재결내역)			
				취소(B)	기각	각하	취소율 (B/A)
2004	합계	1,660	1,568	90	1,460	18	5.7
	요양	1,093	1,020	53	956	11	5.2
	휴업	19	17	8	9	0	47.1
	장해	243	237	6	226	5	2.5
	유족	245	237	16	221	0	6.8
	기타	60	57	7	48	2	12.3
2005	합계	2,134	1,664	94	1,547	23	5.6
	요양	1,423	1,120	65	1,036	19	5.8
	휴업	16	13	2	11	0	15.4
	장해	351	267	8	257	2	3.0
	유족	278	216	12	204	0	5.6
	기타	66	48	7	39	2	14.6
2006	합계	3,674	2,347	147	2,170	30	6.3
	요양	2,405	1,498	90	1,384	24	6.0
	휴업	56	38	10	27	1	26.3
	장해	675	441	26	413	2	5.9
	유족	422	424	9	274	2	3.2
	기타	116	85	12	72	1	14.1
2007	합계	2,719	3,532	275	3,211	46	7.8
	요양	1,789	2,333	192	2,110	31	8.2
	휴업	51	65	19	46	0	29.2
	장해	517	668	38	620	10	5.7
	유족	256	349	11	335	3	3.2
	기타	106	117	15	100	2	12.8
2008	합계	2,585	2,576	222	2,315	39	8.6
	요양	1,731	1,717	147	1,541	29	8.6
	휴업	45	43	9	34	0	20.9
	장해	408	428	23	399	6	5.4
	유족	297	280	20	258	2	7.1
	기타	104	108	23	83	2	21.3
2009	합계	3,579	3,499	322	3,135	42	9.2
	요양	2,511	2,466	226	2,214	26	9.2
	휴업	43	40	5	35	0	12.5
	장해	457	436	29	397	10	6.7
	유족	423	418	28	387	3	6.7
	기타	145	139	34	102	3	24.5
2010	합계	3,527	3,371	323	3,003	45	9.6
	요양	2,419	2,333	244	2,063	26	10.5
	휴업	25	25	7	18	-	28.0
	장해	416	393	33	350	10	8.4
	유족	418	393	23	364	6	5.9
	기타	249	227	16	208	3	7.1
2011	합계	3,320	3,356	317	3,000	39	9.45
	요양	2,311	2,314	220	2,074	20	9.51

	휴업	28	26	3	23	0	11.54
	장해	434	454	39	406	9	8.59
	유족	417	422	26	390	6	6.16
	기타	130	140	29	107	4	20.71
2012. 8월	합계	2,181	1,883	176	1,683	24	9.35
	요양	1,421	1,282	120	1,146	16	9.36
	휴업	32	24	1	23	-	4.17
	장해	322	258	19	232	7	7.36
	유족	286	242	25	217	-	10.33
	기타	120	77	11	65	1	14.29

*자료: 고용노동부 산재보상정책과, 2012. 11. 21.
*주: 연도별 재심사청구건수와 재결건수의 차이는 연도이월 등으로 인함

9. 고용보험 심사 및 재심사 청구 현황

가. 고용보험 심사청구 및 결정현황

(단위: 건)

구 분	청 구	처 리						이 월
		계	취 소	%	기 각	각 하	취 하	
누 계	8,364	8,073	1,443	17.9	6,206	251	173	
1996	64	64	56	87.5	4	3	1	0
1997	161	159	94	59.1	60	4	1	2
1998	641	604	32	5.3	534	24	14	39
1999	758	763	145	19.0	563	36	19	34
2000	320	344	75	21.8	233	28	8	10
2001	306	305	59	19.3	226	10	10	11
2002	367	356	113	31.7	226	7	10	22
2003	739	728	146	20.0	547	17	18	33
2004	607	587	111	18.9	433	19	24	53
2005	644	668	78	11.7	563	12	15	29
2006	617	610	101	16.6	479	13	17	36
2007	567	554	81	14.6	439	24	10	49
2008	588	596	84	14.1	487	17	8	41
2009	815	773	90	11.6	656	18	9	83
2010	1,170	962	178	18.5	756	19	9	291

*자료 : 고용노동부. (2011). 2011년판 고용보험백서, 300.

나. 고용보험 재심사청구 및 재결현황

(단위: 건)

구 분	청 구	처 리						이 월
		계	취 소		기 각	각 하	취 하	
				%				
누 계	1,513	1,504	352	23.4	1,086	47	19	
1996	1	0	0	0	0	0	0	1
1997	15	13	4	30.8	7	2	0	3
1998	188	163	15	9.2	138	10	0	28
1999	206	219	58	26.5	149	8	4	15
2000	90	104	33	31.7	64	5	2	1
2001	70	62	22	35.5	40	0	0	9
2002	77	80	13	16.3	64	3	0	6
2003	144	142	34	23.9	104	0	4	8
2004	71	72	35	48.6	34	1	2	7
2005	108	111	31	27.9	77	2	1	4
2006	101	93	27	28.3	64	2		13
2007	84	79	21	26.6	57	0	1	18
2008	108	120	20	16.6	94	5	1	5
2009	114	104	19	18.3	82	2	1	15
2010	136	142	20	14.0	112	7	3	9

*자료 : 고용노동부. (2011). 2011년판 고용보험백서, 303.

다. 고용보험 심사 및 재심사 청구 현황(2004년 - 2011년)

(단위 : 건)

연도	심사 청구	재심사 청구
‘11	1,486	277
‘10	1,170	136
‘09	815	114
‘08	588	108
‘07	567	84
‘06	617	101
‘05	644	108
‘04	607	71

*자료: 고용노동부 고용보험기획과, 2012. 11. 23.

Ⅱ. 노동위원회

1. 노동위원회 위원 및 직원 현황

가. 현재원 및 정원

(2012. 8. 31 현재, 정원/현원)

구분	계	위원장	상임 위원	일반 계약직 고위 공무원	3·4급	4급	5급	6급 이하	기능직
계	379/354	12/11	8/8	1/1	1/0	14/11	59/58	253/232	31/33
중앙	96/97	1/1	2/2	1/1	-	8/7	38/37	42/44	4/5
서울	63/57	1/1	3/3	-	1/0	0/1	4/4	50/43	4/5
부산	31/27	1/1	1/1	-	-	1/0	2/2	24/21	2/2
경기	42/37	1/1	2/2	-	-	1/0	3/3	33/29	2/2
충남	22/21	1/1	-	-	-	1/1	2/2	16/14	2/3
전남	21/19	1/1	-	-	-	1/1	2/2	14/12	3/3
경북	26/24	1/1	-	-	-	1/1	2/2	20/18	2/2
경남	19/16	1/0	-	-	-	1/0	2/2	13/12	2/2
인천	18/17	1/1	-	-	-	-	1/1	12/11	4/4
강원	13/12	1/1	-	-	-	-	1/1	9/9	2/1
충북	12/12	1/1	-	-	-	-	1/1	8/8	2/2
전북	16/15	1/1	-	-	-	-	1/1	12/11	2/2

*자료 : 중앙노동위원회. (2012.10). 2011년도 환경노동위원회 국정감사 요구자료(II), 67.

나. 위원 현황

○ 노동위원회 위원 현황은 공익위원에 대한 추천단체가 공개될 경우 판정에 대한 공정성에 의문을 가질 수 있으므로 비공개를 원칙으로 함[67]

67) 중앙노동위원회. (2012.10). 2011년도 환경노동위원회 국정감사 요구자료(II), 327.

다. 조사관 현황

(단위: 명)

소속	업무별	계	4급	5급	6급	7급
계	조정담당	66	5	16	26	19
	심판담당	157	3	31	55	68
	교섭대표결정	29	1	6	10	12
중노위	조정담당	12	1	7		4
	심판담당	36	2	22	4	8
	교섭대표결정	9	1	4	2	2
지노위	조정담당	54	4	9	26	15
	심판담당	121	1	9	51	60
	교섭대표결정	20	0	2	8	10

*자료: 중앙노동위원회, 2012. 11. 기준
*주: 제주지노위 제외(제주특별자치도 소관)

라. 최근년도 노동위원회 위원 위촉 현황

1) 위촉 현황(정원 및 현원)

(2012. 8. 31 현재, 단위 : 명)

구분	정원				현원			
	계	노	사	공익 (심판/조정/차별시정)	계	노 (한노/민노/기타)	사	공익 (심판/조정/차별시정)
계	1,740	515	515	710 (335/202/173)	1,725	511 (266/244/1)	514	700 (331/200/169)
중앙	170	50	50	70 (33/20/17)	169	50 (27/23/0)	50	69 (32/20/17)
서울	170	50	50	70 (33/20/17)	169	49 (25/24/0)	50	70 (33/20/17)
부산	170	50	50	70 (33/20/17)	168	50 (26/23/1)	50	68 (31/20/17)
경기	170	50	50	70 (33/20/17)	164	47 (23/24/0)	50	67 (33/19/15)
충남	135	40	40	55 (26/15/14)	133	40 (21/19/0)	40	53 (25/15/13)
전남	135	40	40	55 (26/15/14)	134	40 (20/20/0)	39	55 (26/15/14)
경북	135	40	40	55 (26/15/14)	134	40 (21/19/0)	40	54 (26/15/13)
경남	135	40	40	55 (26/15/14)	134	40 (20/20/0)	40	54 (26/14/14)
인천	135	40	40	55 (26/15/14)	135	40 (21/19/0)	40	55 (26/15/14)
강원	100	30	30	40 (19/12/9)	100	30 (16/14/0)	30	40 (19/12/9)
충북	100	30	30	40 (19/12/9)	100	30 (17/13/0)	30	40 (19/12/9)
전북	100	30	30	40 (19/12/9)	100	30 (16/14/0)	30	40 (19/12/9)
제주	85	25	25	35 (16/11/8)	85	25 (13/12/0)	25	35 (16/11/8)

*주 : 공무원 노동관계조정위원회 공익위원(정원 7명 / 현원 5명)은 별도임
*자료 : 중앙노동위원회. (2012.10). 2011년도 환경노동위원회 국정감사 요구자료(II), 66.

2) 공익위원 출신 현황 및 구성

(2012. 8. 31 현재, 단위 : 명)

구분	노동부 공무원	퇴직 공무원	대학교수			변호사 판사	노무사	연구원	기타
			법학	경영학 경제학	기타				
계	66	0	135	159	57	222	26	5	30
중앙	11	0	11	22	2	16	1	3	3
서울	11	0	6	22	4	21	5	1	0
부산	9	0	9	15	4	22	3	0	6
경기	14	0	9	4	3	30	2	1	4
충남	3	0	14	18	3	10	0	0	5
전남	5	0	13	11	2	18	5	0	1
경북	3	0	11	20	10	8	0	0	2
경남	1	0	10	6	8	22	7	0	0
인천	6	0	3	13	0	31	0	0	2
강원	0	0	14	10	9	5	0	0	2
충북	2	0	15	8	1	11	3	0	0
전북	1	0	11	6	4	14	0	0	4
제주	0	0	9	4	7	14	0	0	1

*자료 : 중앙노동위원회. (2012.10). 2011년도 환경노동위원회 국정감사 요구자료(II), 327.

3) 공익위원 연령별 현황

(2012. 8. 31 현재, 단위 : 명)

구분	20대	30-34세	35-39세	40-44세	45-49세	50-54세	55-59세	60-64세	65-69세	70대
계	0	0	32	87	131	158	145	94	41	12
중앙	0	0	0	1	17	18	20	8	5	0
서울	0	0	2	14	17	17	11	5	3	1
부산	0	0	0	12	9	19	13	9	6	0
경기	0	0	8	9	15	16	4	12	3	0
충남	0	0	1	2	10	12	13	9	5	1
전남	0	0	3	13	8	10	9	10	2	0
경북	0	0	1	1	9	7	15	16	5	0
경남	0	0	3	10	9	13	10	3	4	2
인천	0	0	7	12	6	14	5	6	3	2
강원	0	0	4	5	2	8	12	8	0	1
충북	0	0	0	3	12	10	7	5	0	3
전북	0	0	1	3	10	4	15	2	4	1
제주	0	0	2	2	7	10	11	1	1	1

*자료 : 중앙노동위원회. (2012.10). 2011년도 환경노동위원회 국정감사 요구자료(II), 328.

2. 노동위원회 예산 현황

가. 2011년도 결산

(단위 : 백만원, %)

사업구분	예산액 (A)	예산결정 후 증감액		예산 현액 (B)	지출액(C) (C/B)	다음연도 이월액(D) (D/B)	불용액(E) (E/B)
		전년도 이 월	전용 및 내역변경				
계	28,865	0	663 △266	29,262	28,350 (96.9)	0	912 (3.1)
노동위원회 전문성 강화	3,632	0	0	3,632	3,615 (99.5)	0	17 (0.5)
노동위원회 청사관리	4,038	0	533	4,571	4,564 (99.8)	0	7 (0.2)
노동위원회 운영	1,314	0	80 △30	1,364	1,362 (99.9)	0	2 (0.1)
송무수행	448	0	△30	418	416 (99.5)	0	2 (0.5)
무료법률 서비스 지원	503	0	80	583	583 (100)	0	0 (0)
정보화 운영	363	0	0	363	363 (100)	0	0 (0)
노동위원회 인건비	17,485	0	△205	17,280	16,441 (95.1)	0	839 (4.9)
노동위원회 기본경비	2,396	0	50 △31	2,415	2,368 (98.1)	0	47 (1.9)

*자료 : 중앙노동위원회. (2012.10). 2011년도 환경노동위원회 국정감사 요구자료(II), 3.

1) 예산변동내역

- 증액 663백만원 : 전용 430백만원, 내역변경 233백만원

·경기 지방노동위원회 청사 이전, 무료법률서비스 선입률 증가 등

- 감액 266백만원 : 전용 101백만원, 내역변경 165백만원

·고용노동부 부족 인건비 지원 등

2) 불용내역

- 인건비(정원미달 운영) 839백만원
- 차별시정전문위원인건비 및 월정직책급 집행잔액 54백만원
- 기타 집행잔액 등 19백만원(기본경비 10, 청사관리 7, 송무수행 2)

나. 2012년도 예산집행 현황

(2012. 8. 31. 현재, 단위 : 백만원)

구 분	예산액	예산현액	지출액	집행률(%)
총 계	30,432	30,432	18,600	61.1
노동위원회 전문성 강화	3,833	3,833	2,322	60.6
노동위원회 청사관리	4,488	4,488	2,689	68.6
송무수행	261	261	245	52.1
무료법률서비스 지원	503	503	345	61.8
노동위원회 정보화 운영	363	363	189	55.2
노동위원회 인건비	18,570	18,570	11,478	59.9
노동위원회 기본경비	2,414	2,414	1,332	93.9

*자료 : 중앙노동위원회. (2012.10). 2011년도 환경노동위원회 국정감사 요구자료(II), 4.

3. 2004-2011년 조정사건 신청·처리 실적

● 2004년 조정사건 신청·처리 현황

(단위: 건, %)

	접수	처리	조정성립			조정불성립			행정지도	취하	기타	이월	조정 성립률 A/(A+B)
			소계 (A)	조정안 수락	지도 합의	소계 (B)	조정안 거부	조정 중지					
계	868	852	379	89	290	407	144	263	29	37	0	16	48.2
중앙	77	77	27	6	21	39	19	20	7	4	0	0	40.9
서울	155	149	95	15	80	50	32	18	2	2	0	6	65.5
부산	108	106	54	14	40	44	10	34	2	6	0	2	55.1
경기	100	98	47	20	27	39	17	22	2	10	0	2	54.7
충남	54	53	22	6	16	29	11	18	1	1	0	1	43.1
전남	95	95	26	10	16	62	13	49	4	3	0	0	29.5
경북	77	76	27	2	25	43	13	30	4	2	0	1	38.6
경남	80	78	25	6	19	49	11	38	2	2	0	2	33.8
인천	34	33	11	1	10	17	8	9	2	3	0	1	39.3
강원	23	23	13	3	10	7	4	3	1	2	0	0	65.0
충북	24	24	15	2	13	9	0	9	0	0	0	0	62.5
전북	27	27	12	3	9	14	4	10	0	1	0	0	46.2
제주	14	13	5	1	4	5	2	3	2	1	0	1	50.0

*자료: 중앙노동위원회, 2012. 11.

● 2005년 조정사건 신청·처리 현황

(단위: 건, %)

	접수	처리	조정성립			조정불성립			행정지도	취하	기타	이월	조정 성립률 A/(A+B)
			소계 (A)	조정안 수락	지도 합의	소계 (B)	조정안 거부	조정 중지					
계	891	875	433	114	319	317	117	200	16	43	0	16	57.7
중앙	80	76	23	10	13	49	15	34	2	2	0	4	31.9
서울	169	169	107	27	80	48	18	30	4	1	0	0	69.0
부산	91	89	38	8	30	28	8	20	3	5	0	2	57.6
경기	123	121	61	11	50	40	14	26	0	12	0	2	60.4
충남	73	69	30	5	25	29	18	11	1	3	0	4	50.9
전남	61	59	24	5	19	26	14	12	0	3	0	2	48.0
경북	86	84	24	8	16	35	8	27	0	10	0	2	40.7
경남	66	66	37	9	28	26	6	20	2	1	0	0	58.7
인천	23	23	16	3	13	4	3	1	0	1	0	0	80.0
강원	50	50	38	10	28	8	5	3	0	0	0	0	82.6
충북	22	22	12	8	4	5	0	5	1	4	0	0	70.6
전북	36	36	19	7	12	14	7	7	2	0	0	0	57.6
제주	11	11	4	3	1	5	1	4	1	1	0	0	44.4

*자료: 중앙노동위원회, 2012. 11.

● 2006년 조정사건 신청·처리 현황

(단위: 건, %)

	접수	처리	조정성립			조정불성립			행정지도	취하	기타	이월	조정 성립률 A/(A+B)
			소계 (A)	조정안 수락	지도 합의	소계 (B)	조정안 거부	조정 중지					
계	758	739	340	106	234	303	97	206	22	64	10	19	52.9
중앙	74	72	16	5	11	53	12	41	2	1	0	2	23.2
서울	107	102	45	20	25	34	20	14	2	21	0	5	57.0
부산	92	91	39	9	30	42	8	34	4	3	3	1	48.1
경기	88	83	41	17	24	32	5	27	0	8	2	5	56.2
충남	56	56	25	3	22	25	13	12	3	3	0	0	50.0
전남	66	66	29	5	24	33	19	14	0	3	1	0	46.8
경북	82	80	42	6	36	27	4	23	4	5	2	2	60.9
경남	96	94	40	8	32	34	7	27	4	16	0	2	54.1
인천	22	22	18	11	7	3	1	2	0	0	1	0	85.7
강원	18	18	11	5	6	7	5	2	0	0	0	0	61.1
충북	14	14	10	7	3	2	1	1	1	1	0	0	83.3
전북	31	30	19	5	14	7	2	5	2	2	0	1	73.1
제주	12	11	5	5	0	4	0	4	0	1	1	1	55.6

*자료: 중앙노동위원회, 2012. 11.

● 2007년 조정사건 신청·처리 현황

(단위: 건, %)

	접수	처리	조정성립			조정불성립			행정지도	취하	기타	이월	조정 성립률 A/(A+B)
			소계 (A)	조정안 수락	지도 합의	소계 (B)	조정안 거부	조정 중지					
계	885	871	500	207	293	272	120	152	37	61	1	14	64.8
중앙	70	70	29	8	21	33	6	27	5	3	0	0	46.8
서울	132	128	57	31	26	47	30	17	3	21	0	4	54.8
부산	126	123	82	13	69	29	14	15	7	5	0	3	73.9
경기	91	91	66	35	31	17	10	7	2	6	0	0	79.5
충남	75	74	47	19	28	21	15	6	1	5	0	1	69.1
전남	86	85	50	20	30	31	16	15	1	2	1	1	61.7
경북	61	61	32	7	25	25	6	19	1	3	0	0	56.1
경남	97	95	47	10	37	40	11	29	1	7	0	2	54.0
인천	45	44	23	22	1	8	5	3	10	3	0	1	74.2
강원	23	23	16	5	11	3	1	2	1	3	0	0	84.2
충북	26	26	21	16	5	3	0	3	0	2	0	0	87.5
전북	34	32	16	12	4	11	5	6	4	1	0	2	59.3
제주	19	19	14	9	5	4	1	3	1	0	0	0	77.8

*자료: 중앙노동위원회, 2012. 11.

● 2008년 조정사건 신청·처리 현황

(단위: 건, %)

	접수	처리	조정성립			조정불성립			행정지도	취하	기타	이월	조정 성립률 A/(A+B)
			소계 (A)	조정안 수락	지도 합의	소계 (B)	조정안 거부	조정 중지					
계	851	839	480	262	218	252	110	142	55	51	1	12	65.6
중앙	65	64	21	7	14	34	5	29	7	2	0	1	38.2
서울	133	132	89	61	28	26	17	9	6	11	0	1	77.4
부산	84	82	37	17	20	29	9	20	4	12	0	2	56.1
경기	85	84	52	46	6	14	5	9	8	10	0	1	78.8
충남	69	68	30	21	9	29	16	13	6	3	0	1	50.8
전남	71	68	44	27	17	20	9	11	3	1	0	3	68.8
경북	84	83	51	32	19	27	13	14	3	2	0	1	65.4
경남	94	92	50	6	44	28	10	18	7	7	0	2	64.1
인천	31	31	21	13	8	7	4	3	2	1	0	0	75.0
강원	19	19	10	6	4	6	2	4	2	1	0	0	62.5
충북	30	30	16	5	11	10	6	4	4	0	0	0	61.5
전북	71	71	50	19	31	16	12	4	3	1	1	0	75.8
제주	15	15	9	2	7	6	2	4	0	0	0	0	60.0

*자료: 중앙노동위원회, 2012. 11.

● 2009년 조정사건 신청·처리 현황

(단위: 건, %)

	접수	처리	조정성립			조정불성립			행정지도	취하	기타	이월	조정 성립률 A/(A+B)
			소계 (A)	조정안 수락	지도 합의	소계 (B)	조정안 거부	조정 중지					
계	726	713	357	169	188	253	99	154	36	67	0	13	58.5
중앙	61	59	16	5	11	30	7	23	10	3	0	2	34.8
서울	91	90	48	23	25	29	19	10	0	13	0	1	62.3
부산	90	86	33	21	12	32	6	26	6	15	0	4	50.8
경기	85	84	43	21	22	30	13	17	2	9	0	1	58.9
충남	84	83	56	20	36	16	11	5	4	7	0	1	77.8
전남	55	54	23	6	17	24	8	16	4	3	0	1	48.9
경북	69	68	41	14	27	25	14	11	0	2	0	1	62.1
경남	88	88	47	35	12	32	11	21	3	6	0	0	59.5
인천	27	27	17	13	4	4	0	4	1	5	0	0	81
강원	10	10	3	0	3	5	2	3	1	1	0	0	37.5
충북	20	18	10	3	7	5	1	4	2	1	0	2	66.7
전북	37	37	16	7	9	18	7	11	3	0	0	0	47.1
제주	9	9	4	1	3	3	0	3	0	2	0	0	57.1

*자료: 중앙노동위원회, 2012. 11.

● 2010년 조정사건 신청·처리 현황

(단위: 건, %)

	접수	처리	조정성립			조정불성립			행정지도	취하	기타	이월	조정 성립률 A/(A+B)
			소계 (A)	조정안 수락	지도 합의	소계 (B)	조정안 거부	조정 중지					
계	708	694	381	181	200	210	99	111	53	50	0	14	64.5
중앙	60	58	19	4	15	26	8	18	8	5	0	2	42.2
서울	112	108	71	37	34	36	24	12	1	0	0	4	66.4
부산	86	86	50	29	21	21	6	15	4	11	0	0	70.4
경기	72	70	49	26	23	16	7	9	3	2	0	2	75.4
충남	46	44	27	19	8	9	5	4	6	2	0	2	75.0
전남	69	68	25	3	22	21	8	13	8	14	0	1	54.3
경북	65	65	37	16	21	25	13	12	1	2	0	0	59.7
경남	58	58	32	21	11	16	9	7	1	9	0	0	66.7
인천	21	20	15	5	10	4	0	4	1	0	0	1	78.9
강원	26	25	14	6	8	8	5	3	3	0	0	1	63.6
충북	27	26	9	3	6	11	5	6	2	4	0	1	45.0
전북	52	52	26	10	16	14	9	5	12	0	0	0	65.0
제주	14	14	7	2	5	3	0	3	3	1	0	0	70.0

*자료: 중앙노동위원회, 2012. 11.

● 2011년 조정사건 신청·처리 현황

(단위: 건, %)

	접수	처리	조정성립			조정불성립			행정지도	취하	기타	이월	조정 성립률 A/(A+B)
			소계 (A)	조정안 수락	지도 합의	소계 (B)	조정안 거부	조정 중지					
계	695	681	405	153	252	172	68	104	52	52	0	14	70.2
중앙	62	61	24	11	13	26	7	19	6	5	0	1	48.0
서울	102	95	66	21	45	26	6	20	0	3	0	7	71.7
부산	53	53	36	20	16	9	5	4	3	5	0	0	80.0
경기	83	82	50	22	28	21	15	6	2	9	0	1	70.4
충남	47	47	26	8	18	11	5	6	0	10	0	0	70.3
전남	78	77	31	14	17	19	13	6	20	7	0	1	62.0
경북	55	51	31	8	23	16	9	7	3	1	0	4	66.0
경남	88	88	64	15	49	16	4	12	2	6	0	0	80.0
인천	17	17	7	1	6	8	1	7	1	1	0	0	46.7
강원	26	26	19	15	4	3	0	3	0	4	0	0	86.4
충북	27	27	16	13	3	4	0	4	6	1	0	0	80.0
전북	49	49	32	4	28	9	1	8	8	0	0	0	78.0
제주	8	8	3	1	2	4	2	2	1	0	0	0	42.9

*자료: 중앙노동위원회, 2012. 11.

4. 2004-2011년 중재사건 신청·처리 실적

● 2004년 중재사건 접수·처리 현황

(단위: 건)

	접수	처리				이월
		소계	중재재정	행정지도	취하·철회	
계	21	21	11	0	10	0
중앙	2	2	2	0	0	0
서울	4	4	3	0	1	0
부산	3	3	2	0	1	0
경기	2	2	0	0	2	0
충남	0	0	0	0	0	0
전남	0	0	0	0	0	0
경북	4	4	1	0	3	0
경남	0	0	0	0	0	0
인천	3	3	1	0	2	0
강원	1	1	1	0	0	0
충북	2	2	1	0	1	0
전북	0	0	0	0	0	0
제주	0	0	0	0	0	0

*자료: 중앙노동위원회, 2012. 11.

● 2005년 중재사건 접수·처리 현황

(단위: 건)

	접수	처리				이월
		소계	중재재정	행정지도	취하·철회	
계	19	18	10	0	8	1
중앙	5	4	3	0	1	1
서울	1	1	0	0	1	0
부산	2	2	1	0	1	0
경기	0	0	0	0	0	0
충남	3	3	1	0	2	0
전남	1	1	0	0	1	0
경북	3	3	2	0	1	0
경남	1	1	0	0	1	0
인천	2	2	2	0	0	0
강원	1	1	1	0	0	0
충북	0	0	0	0	0	0
전북	0	0	0	0	0	0
제주	0	0	0	0	0	0

*자료: 중앙노동위원회, 2012. 11.

● 2006년 중재사건 접수·처리 현황

(단위: 건)

	접수	처리				이월
		소계	중재재정	행정지도	취하·철회	
계	12	12	7	0	5	0
중앙	5	5	4	0	1	0
서울	1	1	1	0	0	0
부산	1	1	0	0	1	0
경기	0	0	0	0	0	0
충남	0	0	0	0	0	0
전남	0	0	0	0	0	0
경북	3	3	1	0	2	0
경남	1	1	1	0	0	0
인천	0	0	0	0	0	0
강원	1	1	0	0	1	0
충북	0	0	0	0	0	0
전북	0	0	0	0	0	0
제주	0	0	0	0	0	0

*자료: 중앙노동위원회, 2012. 11.

● 2007년 중재사건 접수·처리 현황

(단위: 건)

	접수	처리				이월
		소계	중재재정	행정지도	취하·철회	
계	8	8	4	0	4	0
중앙	1	1	1	0	0	0
서울	1	1	0	0	1	0
부산	0	0	0	0	0	0
경기	0	0	0	0	0	0
충남	2	2	0	0	2	0
전남	0	0	0	0	0	0
경북	2	2	1	0	1	0
경남	1	1	1	0	0	0
인천	1	1	1	0	0	0
강원	0	0	0	0	0	0
충북	0	0	0	0	0	0
전북	0	0	0	0	0	0
제주	0	0	0	0	0	0

*자료: 중앙노동위원회, 2012. 11.

● 2008년 중재사건 접수·처리 현황

(단위: 건)

	접수	처리				이월
		소계	중재재정	행정지도	취하·철회	
계	5	5	2	0	3	0
중앙	0	0	0	0	0	0
서울	2	2	0	0	2	0
부산	0	0	0	0	0	0
경기	2	2	1	0	1	0
충남	0	0	0	0	0	0
전남	0	0	0	0	0	0
경북	1	1	1	0	1	0
경남	0	0	0	0	0	0
인천	0	0	0	0	0	0
강원	0	0	0	0	0	0
충북	0	0	0	0	0	0
전북	0	0	0	0	0	0
제주	0	0	0	0	0	0

*자료: 중앙노동위원회, 2012. 11.

● 2009년 중재사건 접수·처리 현황

(단위: 건)

	접수	처리				이월
		소계	중재재정	행정지도	취하·철회	
계	5	5	5	0	0	0
중앙	0	0	0	0	0	0
서울	0	0	0	0	0	0
부산	2	2	2	0	0	0
경기	1	1	1	0	0	0
충남	1	1	1	0	0	0
전남	1	1	1	0	0	0
경북	0	0	0	0	0	0
경남	0	0	0	0	0	0
인천	0	0	0	0	0	0
강원	0	0	0	0	0	0
충북	0	0	0	0	0	0
전북	0	0	0	0	0	0
제주	0	0	0	0	0	0

*자료: 중앙노동위원회, 2012. 11.

● 2010년 중재사건 접수·처리 현황

(단위: 건)

	접수	처리				이월
		소계	중재재정	행정지도	취하·철회	
계	4	3	1	0	2	1
중앙	0	0	0	0	0	0
서울	0	0	0	0	0	0
부산	0	0	0	0	0	0
경기	4	3	1	0	2	1
충남	0	0	0	0	0	0
전남	0	0	0	0	0	0
경북	0	0	0	0	0	0
경남	0	0	0	0	0	0
인천	0	0	0	0	0	0
강원	0	0	0	0	0	0
충북	0	0	0	0	0	0
전북	0	0	0	0	0	0
제주	0	0	0	0	0	0

*자료: 중앙노동위원회, 2012. 11.

● 2011년 중재사건 접수·처리 현황

(단위: 건)

	접수	처리				이월
		소계	중재재정	행정지도	취하·철회	
계	18	18	14	0	4	0
중앙	0	0	0	0	0	0
서울	1	1	1	0	0	0
부산	5	5	3	0	2	0
경기	4	4	4	0	0	0
충남	0	0	0	0	0	0
전남	2	2	2	0	0	0
경북	1	1	0	0	1	0
경남	0	0	0	0	0	0
인천	0	0	0	0	0	0
강원	3	3	3	0	0	0
충북	2	2	1	0	1	0
전북	0	0	0	0	0	0
제주	0	0	0	0	0	0

*자료: 중앙노동위원회, 2012. 11.

5. 2004-2011년 전체 심판사건 신청·처리 실적

● 2004년도 전체 심판사건 현황

(단위: 건)

위원회	접수건수	처리내역							진행
		계	전부인정	일부인정	기각	각하	취하	화해	
계	7,606	6,221	1,134	72	1,423	306	3,072	214	1,385
중앙	1,714	1,162	239	11	422	71	415	4	552
서울	1,819	1,571	265	7	281	69	819	130	248
부산	504	439	78	6	98	32	220	5	65
경기	967	832	135	10	157	30	455	45	135
충남	319	285	68	0	48	12	154	3	34
전남	377	314	62	3	79	12	155	3	63
경북	414	363	34	5	68	14	231	11	51
경남	316	280	57	8	77	9	125	4	36
인천	492	390	77	16	72	29	196	0	102
강원	278	227	59	4	61	10	88	5	51
충북	138	128	21	2	20	3	82	0	10
전북	198	171	22	0	26	10	112	1	27
제주	70	59	17	0	14	5	20	3	11

*자료: 중앙노동위원회, 2012. 11.

● 2005년도 전체 심판사건 현황

(단위: 건)

위원회	접수건수	처리내역							진행
		계	전부인정	일부인정	기각	각하	취하	화해	
계	8,295	6,703	1,188	95	1,650	284	3,141	345	1,592
중앙	2,011	1,217	253	0	504	66	392	2	794
서울	1,844	1,590	271	29	296	63	773	158	254
부산	549	498	79	3	155	17	236	8	51
경기	1,123	959	160	18	174	45	489	73	164
충남	373	321	86	8	53	16	148	10	52
전남	398	346	65	11	103	7	155	5	52
경북	437	381	38	2	74	24	200	43	56
경남	324	292	52	7	56	6	152	19	32
인천	509	465	57	6	102	12	283	5	44
강원	225	192	38	5	43	6	100	0	33
충북	159	141	20	4	16	6	83	12	18
전북	221	189	29	2	42	9	98	9	32
제주	122	112	40	0	32	7	32	1	10

*자료: 중앙노동위원회, 2012. 11.

● 2006년도 전체 심판사건 현황

(단위: 건)

위원회	접수건수	처리내역							진행
		계	전부인정	일부인정	기각	각하	취하	화해	
계	8,631	7,378	1,084	222	2,186	431	3,205	250	1,253
중앙	2,297	1,682	309	10	738	108	505	12	615
서울	1,782	1,671	187	54	444	74	820	92	111
부산	591	503	71	20	170	13	215	14	88
경기	1,075	961	108	34	227	76	451	65	114
충남	414	375	55	30	98	13	167	12	39
전남	384	336	57	24	94	24	131	6	48
경북	473	423	42	8	121	41	190	21	50
경남	334	283	58	6	49	15	152	3	51
인천	514	453	53	1	73	25	294	7	61
강원	183	166	45	11	35	2	66	7	17
충북	169	154	13	6	33	8	85	9	15
전북	257	232	36	16	52	26	101	1	25
제주	158	139	50	2	52	6	28	1	19

*자료: 중앙노동위원회, 2012. 11.

● 2007년도 전체 심판사건 현황

(단위: 건)

위원회	접수건수	처리내역							진행
		계	전부인정	일부인정	기각	각하	취하	화해	
계	9,389	8,028	1,030	249	1,812	357	3,360	1,220	1,361
중앙	1,986	1,488	320	74	675	96	294	29	498
서울	2,273	1,978	198	51	295	78	836	520	295
부산	637	551	63	18	98	25	271	76	86
경기	1,216	1,070	79	15	166	48	546	216	146
충남	511	450	61	19	104	11	223	32	61
전남	483	443	74	19	88	19	181	62	40
경북	484	444	51	3	87	22	221	60	40
경남	323	287	33	19	83	8	136	8	36
인천	541	473	62	9	76	16	215	95	68
강원	206	187	34	2	46	10	77	18	19
충북	301	276	10	3	11	4	176	72	25
전북	289	248	25	12	46	10	135	20	41
제주	139	133	20	5	37	10	49	12	6

*자료: 중앙노동위원회, 2012. 11.

● 2008년도 전체 심판사건 현황

(단위: 건)

위원회	접수건수	처리내역							진행
		계	전부인정	일부인정	기각	각하	취하	화해	
계	11,158	10,004	1,116	218	1,953	504	3,927	2,286	1,154
중앙	1,697	1,502	317	57	627	124	320	57	195
서울	2,975	2,643	241	34	517	113	997	741	332
부산	794	730	82	11	101	22	382	132	64
경기	1,550	1,367	87	12	165	75	592	436	183
충남	673	567	106	7	80	29	282	63	106
전남	597	557	54	2	99	34	275	93	40
경북	657	612	20	66	51	22	209	244	45
경남	449	401	62	5	61	18	177	78	48
인천	543	509	39	6	72	22	159	211	34
강원	350	322	38	9	50	18	163	44	28
충북	288	258	26	1	12	11	131	77	30
전북	437	403	29	6	57	9	194	108	34
제주	148	133	15	2	61	7	46	2	15

*자료: 중앙노동위원회, 2012. 11.

● 2009년도 전체 심판사건 현황

(단위: 건)

위원회	접수건수	처리내역							진행
		계	전부인정	일부인정	기각	각하	취하	화해	
계	11,935	10,714	1,069	187	1,995	667	4,072	2,724	1,221
중앙	1,559	1,323	253	42	540	128	293	67	236
서울	3,045	2,770	236	17	475	172	1,140	730	275
부산	922	860	55	52	133	38	355	227	62
경기	1,764	1,601	121	25	214	88	562	591	163
충남	728	666	81	9	121	23	338	94	62
전남	584	513	32	4	71	32	251	123	71
경북	752	663	46	5	93	22	255	242	89
경남	585	512	62	4	68	31	234	113	73
인천	674	629	56	7	97	21	202	246	45
강원	292	271	34	6	58	8	125	40	21
충북	229	213	18	1	21	10	104	59	16
전북	638	567	55	13	79	78	155	187	71
제주	163	126	20	2	25	16	58	5	37

*자료: 중앙노동위원회, 2012. 11.

● 2010년도 전체 심판사건 현황

(단위: 건)

위원회	접수건수	처리내역							진행
		계	전부인정	일부인정	기각	각하	취하	화해	
계	13,591	11,667	1,018	227	2,605	1,112	3,790	2,915	1,924
중앙	2,313	1,351	195	46	613	104	330	63	962
서울	2,956	2,693	236	29	515	127	1,061	725	263
부산	808	752	58	23	138	22	254	257	56
경기	1,891	1,745	107	30	314	112	634	548	146
충남	686	652	57	22	194	55	217	107	34
전남	822	751	48	17	198	55	329	104	71
경북	1,099	962	93	20	178	37	309	325	137
경남	758	703	91	4	172	20	165	251	55
인천	612	563	42	8	97	18	169	229	49
강원	350	314	28	3	44	18	53	168	36
충북	182	174	19	3	37	12	61	42	8
전북	957	864	24	21	66	511	150	92	93
제주	157	143	20	1	39	21	58	4	14

*자료: 중앙노동위원회, 2012. 11.

● 2011년도 전체 심판사건 현황

(단위: 건)

위원회	접수건수	처리내역							진행
		계	전부인정	일부인정	기각	각하	취하	화해	
계	12,681	11,418	967	149	2,601	620	3,438	3,643	1,263
중앙	2,320	2,073	290	56	1,192	109	370	56	247
서울	2,974	2,732	194	20	408	125	978	1,007	242
부산	801	634	38	9	92	30	189	276	167
경기	1,998	1,805	114	11	253	91	661	675	193
충남	535	496	44	13	107	7	106	219	39
전남	657	592	57	12	93	58	170	202	65
경북	954	913	64	13	164	35	291	346	41
경남	590	544	19	1	62	31	119	312	46
인천	630	578	36	3	92	22	211	214	52
강원	347	307	32	2	33	10	64	166	40
충북	252	215	27	4	36	13	76	59	37
전북	478	393	36	5	55	86	123	88	85
제주	145	136	16	0	14	3	80	23	9

*자료: 중앙노동위원회, 2012. 11.

6. 2004-2011년 노동위원회 부당해고 심판사건 현황

● 2004년도 부당해고 심판사건 현황

(단위: 건)

위원회	접수건수	처리내역							진행
		계	전부인정	일부인정	기각	각하	취하	화해	
계	6,163	5,092	967	47	984	246	2,657	191	1,071
중앙	1,347	902	196	10	302	52	339	3	445
서울	1,570	1,365	234	4	209	61	737	120	205
부산	406	356	65	5	69	25	188	4	50
경기	816	706	121	9	101	26	409	40	110
충남	259	229	60	0	35	8	124	2	30
전남	289	247	54	3	56	9	123	2	42
경북	326	282	27	0	47	11	188	9	44
경남	244	215	39	7	47	4	114	4	29
인천	387	318	69	3	47	26	173	0	69
강원	182	168	52	4	30	9	70	3	14
충북	106	102	16	2	11	1	72	0	4
전북	172	151	19	0	20	9	102	1	21
제주	59	51	15	0	10	5	18	3	8

*자료: 중앙노동위원회, 2012. 11.

● 2005년도 부당해고 심판사건 현황

(단위: 건)

위원회	접수건수	처리내역							진행
		계	전부인정	일부인정	기각	각하	취하	화해	
계	6,701	5,487	1,015	77	1,113	240	2,726	316	1,214
중앙	1,582	969	214	0	372	58	323	2	613
서울	1,565	1,372	240	27	200	52	702	151	193
부산	435	398	69	3	95	14	209	8	37
경기	941	809	144	9	110	41	440	65	132
충남	312	271	80	5	37	14	127	8	41
전남	289	254	51	8	63	6	122	4	35
경북	361	320	30	2	60	18	173	37	41
경남	259	234	42	7	32	5	132	16	25
인천	421	392	52	5	59	11	260	5	29
강원	141	120	32	5	21	3	59	0	21
충북	121	106	14	4	10	5	62	11	15
전북	184	160	26	2	32	6	86	8	24
제주	90	82	21	0	22	7	31	1	8

*자료: 중앙노동위원회, 2012. 11.

● 2006년도 부당해고 심판사건 현황

(단위: 건)

위원회	접수건수	처리내역							진행
		계	전부인정	일부인정	기각	각하	취하	화해	
계	6,786	5,835	950	150	1,388	346	2,777	224	951
중앙	1,784	1,310	284	6	528	87	393	12	474
서울	1,470	1,379	174	37	284	67	734	83	91
부산	435	373	69	14	87	9	184	10	62
경기	886	800	97	21	154	63	407	58	86
충남	328	298	50	18	62	10	148	10	30
전남	268	240	48	19	45	17	105	6	28
경북	370	326	35	7	72	33	159	20	44
경남	261	223	43	4	28	12	133	3	38
인천	408	370	45	1	35	14	268	7	38
강원	129	117	37	5	17	2	50	6	12
충북	140	128	12	4	22	8	75	7	12
전북	212	191	29	13	36	19	93	1	21
제주	95	80	27	1	18	5	28	1	15

* 자료: 중앙노동위원회, 2012. 11.

● 2007년도 부당해고 심판사건 현황

(단위: 건)

위원회	접수건수	처리내역							진행
		계	전부인정	일부인정	기각	각하	취하	화해	
계	7,824	6,750	935	201	1,182	304	2,967	1,161	1,074
중앙	1,532	1,153	309	60	446	78	234	26	379
서울	2,031	1,782	181	43	218	68	771	501	249
부산	527	459	54	14	59	23	237	72	68
경기	1,040	928	69	13	105	45	491	205	112
충남	402	356	53	16	65	8	183	31	46
전남	393	359	59	12	63	16	150	59	34
경북	417	385	48	3	64	16	196	58	32
경남	263	233	31	14	46	6	128	8	30
인천	429	386	56	8	27	14	191	90	43
강원	167	149	34	1	29	8	60	17	18
충북	258	236	9	3	5	4	152	63	22
전북	253	218	19	9	34	8	129	19	35
제주	112	106	13	5	21	10	45	12	6

* 자료: 중앙노동위원회, 2012. 11.

● 2008년도 부당해고 심판사건 현황

(단위: 건)

위원회	접수건수	처리내역							진행
		계	전부인정	일부인정	기각	각하	취하	화해	
계	9,678	8,693	1,008	157	1,332	454	3,562	2,180	985
중앙	1,335	1,187	301	49	429	110	248	50	148
서울	2,757	2,458	223	26	415	106	956	732	299
부산	697	644	69	11	61	20	354	129	53
경기	1,367	1,204	79	10	107	67	525	416	163
충남	554	474	90	6	49	20	248	61	80
전남	518	481	50	1	67	31	256	76	37
경북	559	518	17	34	38	21	187	221	41
경남	408	365	57	5	36	18	171	78	43
인천	460	435	29	1	48	17	142	198	25
강원	292	266	33	7	25	17	142	42	26
충북	255	230	17	1	7	11	121	73	25
전북	384	352	28	4	38	9	171	102	32
제주	92	79	15	2	12	7	41	2	13

*자료: 중앙노동위원회, 2012. 11.

● 2009년도 부당해고 심판사건 현황

(단위: 건)

위원회	접수건수	처리내역							진행
		계	전부인정	일부인정	기각	각하	취하	화해	
계	10,288	9,292	940	129	1,406	572	3,697	2,548	996
중앙	1,271	1,080	237	31	394	108	246	64	191
서울	2,828	2,580	220	13	394	155	1,075	723	248
부산	797	748	44	41	96	34	316	217	49
경기	1,562	1,438	101	15	137	82	525	578	124
충남	627	572	69	6	83	19	304	91	55
전남	522	458	24	2	50	31	232	119	64
경북	654	582	38	4	58	20	237	225	72
경남	461	404	44	2	44	26	200	88	57
인천	524	494	48	3	31	20	171	221	30
강원	252	233	26	6	46	6	109	40	19
충북	204	192	17	0	16	9	95	55	12
전북	436	395	54	5	38	46	130	122	41
제주	150	116	18	1	19	16	57	5	34

*자료: 중앙노동위원회, 2012. 11.

● 2010년도 부당해고 심판사건 현황

(단위: 건)

위원회	접수건수	처리내역							진행
		계	전부인정	일부인정	기각	각하	취하	화해	
계	10,969	9,582	841	187	1,743	797	3,216	2,798	1,387
중앙	1,703	1,102	182	40	456	95	271	58	601
서울	2,701	2,453	203	28	393	122	989	718	248
부산	677	633	42	13	93	21	219	245	44
경기	1,627	1,506	91	24	202	97	561	531	121
충남	536	511	48	17	106	42	193	105	25
전남	524	469	31	16	126	49	149	98	55
경북	845	758	61	17	101	34	255	290	87
경남	597	547	73	4	80	11	141	238	50
인천	515	473	36	5	51	16	148	217	42
강원	319	285	24	3	33	17	44	164	34
충북	158	150	16	3	23	12	55	41	8
전북	620	562	17	16	45	261	134	89	58
제주	147	133	17	1	34	20	57	4	14

*자료: 중앙노동위원회, 2012. 11.

● 2011년도 부당해고 심판사건 현황

(단위: 건)

위원회	접수건수	처리내역							진행
		계	전부인정	일부인정	기각	각하	취하	화해	
계	10,848	9,845	894	125	1,732	538	3,095	3,461	1,003
중앙	1,702	1,500	286	51	729	100	282	52	202
서울	2,820	2,598	179	19	354	116	934	996	222
부산	665	558	31	6	63	24	166	268	107
경기	1,790	1,635	107	7	175	87	619	640	155
충남	433	409	37	12	70	4	96	190	24
전남	535	484	51	7	47	56	153	170	51
경북	774	736	52	12	88	30	244	310	38
경남	542	501	16	0	49	26	105	305	41
인천	560	515	34	3	59	22	192	205	45
강원	326	287	28	2	28	9	57	163	39
충북	214	191	23	2	28	12	70	56	23
전북	356	308	35	4	31	49	104	85	48
제주	131	123	15	0	11	3	73	21	8

*자료: 중앙노동위원회, 2012. 11.

7. 2004-2011년 노동위원회 심판사건 재심 처리현황

● 2004년도 심판사건 재심 처리 현황

(단위: 건)

위원회	계	부당노동행위				부당해고				기타			
		소계	초심 인정	초심 취소	화해 취하	소계	초심 인정	초심 취소	화해 취하	소계	초심 인정	최심 취소	화해 취하
계	1,162	248	161	15	72	902	489	71	342	12	6	1	5
서울	334	43	28	1	14	289	156	24	109	2	1	0	1
부산	104	24	15	1	8	78	41	3	34	2	2	0	0
경기	229	50	34	0	16	178	102	8	68	1	1	0	0
충남	101	41	39	0	2	58	36	5	17	2	1	0	1
전남	74	20	6	5	9	53	23	7	23	1	0	0	1
경북	57	9	4	0	5	45	25	2	18	3	0	1	2
경남	82	23	15	4	4	59	37	10	12	0	0	0	0
인천	74	16	7	1	8	57	22	6	29	1	1	0	0
강원	50	11	7	1	3	39	20	1	18	0	0	0	0
충북	15	3	1	0	2	12	4	3	5	0	0	0	0
전북	24	4	3	0	1	20	11	2	7	0	0	0	0
제주	18	4	2	2	0	14	12	0	2	0	0	0	0
선노위	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

*자료: 중앙노동위원회, 2012. 11.

● 2005년도 심판사건 재심 처리 현황

(단위: 건)

위원회	계	부당노동행위				부당해고				기타			
		소계	초심 인정	초심 취소	화해 취하	소계	초심 인정	초심 취소	화해 취하	소계	초심 인정	최심 취소	화해 취하
계	1,217	238	152	19	67	969	519	125	325	10	7	1	2
서울	368	62	40	6	16	303	165	39	99	3	1	1	1
부산	107	23	14	2	7	84	43	12	29	0	0	0	0
경기	179	27	21	0	6	150	85	19	46	2	2	0	0
충남	76	13	10	1	2	62	30	7	25	1	0	0	1
전남	121	30	18	2	10	90	48	12	30	1	1	0	0
경북	76	19	15	1	3	55	31	8	16	2	2	0	0
경남	61	14	6	3	5	47	23	10	14	0	0	0	0
인천	69	10	6	1	3	59	33	7	19	0	0	0	0
강원	63	11	4	1	6	52	30	5	17	0	0	0	0
충북	27	9	6	1	2	18	9	2	7	0	0	0	0
전북	43	11	6	1	4	31	16	3	12	1	1	0	0
제주	27	9	6	0	3	18	6	1	11	0	0	0	0
선노위	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

*자료: 중앙노동위원회, 2012. 11.

● 2006년도 심판사건 재심 처리 현황

(단위: 건)

위원회	계	부당노동행위				부당해고				기타			
		소계	초심 인정	초심 취소	화해 취하	소계	초심 인정	초심 취소	화해 취하	소계	초심 인정	최심 취소	화해 취하
계	1,680	359	220	28	111	1,310	734	171	405	11	7	1	3
서울	509	93	62	8	23	414	227	56	131	2	2	0	0
부산	166	41	28	3	10	125	66	15	44	0	0	0	0
경기	314	75	39	3	33	237	129	31	77	2	1	0	1
충남	102	19	8	0	11	81	44	9	28	2	0	1	1
전남	117	30	17	4	9	85	52	10	23	2	2	0	0
경북	126	26	17	1	8	99	56	12	31	1	1	0	0
경남	71	16	10	1	5	55	40	4	11	0	0	0	0
인천	64	11	9	1	1	53	28	5	20	0	0	0	0
강원	68	16	13	1	2	52	36	7	9	0	0	0	0
충북	36	6	2	1	3	30	14	6	10	0	0	0	0
전북	66	14	9	0	5	51	30	6	15	1	1	0	0
제주	38	12	6	5	1	26	12	9	5	0	0	0	0
선노위	3	0	0	0	0	2	0	1	1	1	0	0	1

*자료: 중앙노동위원회, 2012. 11.

● 2007년도 심판사건 재심 처리 현황

(단위: 건)

위원회	계	부당노동행위				부당해고				기타			
		소계	초심 인정	초심 취소	화해 취하	소계	초심 인정	초심 취소	화해 취하	소계	초심 인정	최심 취소	화해 취하
계	1,488	325	245	19	61	1,153	700	193	260	10	8	0	2
서울	404	68	51	1	16	336	204	54	78	0	0	0	0
부산	142	31	26	1	4	108	65	23	20	3	1	0	2
경기	237	54	39	2	13	181	109	25	47	2	2	0	0
충남	117	27	21	1	5	89	54	14	21	1	1	0	0
전남	118	27	22	3	2	91	59	15	17	0	0	0	0
경북	91	19	12	3	4	72	41	15	16	0	0	0	0
경남	87	23	17	1	5	63	34	10	19	1	1	0	0
인천	88	22	15	1	6	65	44	7	14	1	1	0	0
강원	58	17	14	2	1	41	25	9	7	0	0	0	0
충북	26	7	6	0	1	19	10	3	6	0	0	0	0
전북	65	12	9	0	3	51	32	10	9	2	2	0	0
제주	52	18	13	4	1	34	20	8	6	0	0	0	0
선노위	3	0	0	0	0	3	3	0	0	0	0	0	0

* 자료: 중앙노동위원회, 2012. 11.

● 2008년도 심판사건 재심 처리 현황

(단위: 건)

위원회	계	부당노동행위				부당해고				기타			
		소계	초심 인정	초심 취소	화해 취하	소계	초심 인정	초심 취소	화해 취하	소계	초심 인정	최심 취소	화해 취하
계	1,502	310	216	15	79	1,187	733	156	298	5	4	1	0
서울	520	92	58	7	27	425	264	44	117	3	3	0	0
부산	133	22	18	2	2	111	59	22	30	0	0	0	0
경기	198	36	27	1	8	161	100	23	38	1	1	0	0
충남	121	28	16	0	12	93	54	10	29	0	0	0	0
전남	117	23	13	1	9	94	55	16	23	0	0	0	0
경북	66	14	12	0	2	52	36	8	8	0	0	0	0
경남	81	19	15	1	3	62	40	4	18	0	0	0	0
인천	108	40	31	1	8	68	45	12	11	0	0	0	0
강원	65	15	13	1	1	50	34	10	6	0	0	0	0
충북	30	7	4	0	3	22	13	0	9	1	0	1	0
전북	38	7	3	1	3	31	20	5	6	0	0	0	0
제주	25	7	6	0	1	18	13	2	3	0	0	0	0
선노위	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

*자료: 중앙노동위원회, 2012. 11.

● 2009년도 심판사건 재심 처리 현황

(단위: 건)

위원회	계	부당노동행위				부당해고				기타			
		소계	초심 인정	초심 취소	화해 취하	소계	초심 인정	초심 취소	화해 취하	소계	초심 인정	최심 취소	화해 취하
계	1,323	234	177	7	50	1,080	683	87	310	9	9	0	0
서울	472	57	40	2	15	411	252	35	124	4	4	0	0
부산	101	19	17	0	2	81	52	10	19	1	1	0	0
경기	213	44	31	3	10	167	115	8	44	2	2	0	0
충남	92	24	22	1	1	68	42	4	22	0	0	0	0
전남	81	16	14	0	2	65	35	9	21	0	0	0	0
경북	48	4	4	0	0	44	28	2	14	0	0	0	0
경남	64	11	8	0	3	53	30	6	17	0	0	0	0
인천	71	24	18	0	6	46	34	0	12	1	1	0	0
강원	57	10	7	0	3	47	37	4	6	0	0	0	0
충북	23	1	0	0	1	21	12	0	9	1	1	0	0
전북	68	18	11	1	6	50	33	5	12	0	0	0	0
제주	31	6	5	0	1	25	13	4	8	0	0	0	0
선노위	2	0	0	0	0	2	0	0	2	0	0	0	0

*자료: 중앙노동위원회, 2012. 11.

● 2010년도 심판사건 재심 처리 현황

(단위: 건)

위원회	계	부당노동행위				부당해고				기타			
		소계	초심 인정	초심 취소	화해 취하	소계	초심 인정	초심 취소	화해 취하	소계	초심 인정	최심 취소	화해 취하
계	1,351	240	171	8	61	1,102	655	118	329	9	6	0	3
서울	420	53	44	1	8	365	205	33	127	2	2	0	0
부산	126	29	20	1	8	95	58	12	25	2	1	0	1
경기	232	42	28	1	13	189	104	22	63	1	0	0	1
충남	98	20	14	2	4	77	45	11	21	1	1	0	0
전남	114	23	17	0	6	91	64	9	18	0	0	0	0
경북	63	10	7	0	3	53	34	2	17	0	0	0	0
경남	82	28	13	1	14	54	28	6	20	0	0	0	0
인천	61	18	16	1	1	42	37	3	2	1	1	0	0
강원	37	3	3	0	0	34	23	6	5	0	0	0	0
충북	20	1	0	1	0	19	6	5	8	0	0	0	0
전북	69	9	6	0	3	60	41	6	13	0	0	0	0
제주	27	4	3	0	1	21	9	3	9	2	1	0	1
선노위	2	0	0	0	0	2	1	0	1	0	0	0	0

*자료: 중앙노동위원회, 2012. 11.

● 2011년도 심판사건 재심 처리 현황

(단위: 건)

위원회	계	부당노동행위				부당해고				기타			
		소계	초심 인정	초심 취소	화해 취하	소계	초심 인정	초심 취소	화해 취하	소계	초심 인정	최심 취소	화해 취하
계	2,073	566	473	4	89	1,500	1,014	152	334	7	4	0	3
서울	772	192	141	2	49	578	358	70	150	2	0	0	2
부산	164	48	43	0	5	114	82	8	24	2	1	0	1
경기	231	42	32	1	9	189	128	15	46	0	0	0	0
충남	168	57	52	0	5	110	81	9	20	1	1	0	0
전남	207	75	70	1	4	132	99	10	23	0	0	0	0
경북	189	61	52	0	9	126	94	10	22	2	2	0	0
경남	47	10	5	0	5	37	22	4	11	0	0	0	0
인천	88	21	20	0	1	67	50	7	10	0	0	0	0
강원	57	11	11	0	0	46	27	6	13	0	0	0	0
충북	63	21	20	0	1	42	34	3	5	0	0	0	0
전북	69	24	24	0	0	45	33	6	6	0	0	0	0
제주	18	4	3	0	1	14	6	4	4	0	0	0	0
선노위	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

*자료: 중앙노동위원회, 2012. 11.

8. 2004-2011년 노동위 종류별 심판사건 신청(접수)건수

(단위: 건)

종류	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
계	7,606	8,295	8,631	9,389	11,158	11,935	13,591	12,681
부당노동행위	1,262	1,382	1,629	1,345	1,292	1,429	2,324	1,598
부당해고	6,163	6,701	6,786	7,824	9,678	10,288	10,969	10,848
기타	181	212	216	220	188	218	298	235

*자료: 중앙노동위원회, 2012. 11.

*주: 기타에는 공정대표의무위반 시정신청사건 포함

9. 2004-2011년 중노위 판정 및 중재재정 사건에 대한 행정소송 처리현황

(단위: 건, %)

연도	중노위 판정 및 중재 사건 (소송 대상)	소송제기			소송 제기율	승소	패소			취하	승소율 (재심 유지율)	계 류 중			
		계	근로자 제기	사용자 제기			계	근로자 승소	사용자 승소			계	행정법원	고등법원	대법원
2004	747	286	151	135	38.3	156	32	9	23	61	83.0 (87.1)	441	234	164	43
2005	829	355	206	149	42.8	148	44	21	23	72	77.1 (83.3)	512	257	196	59
2006	1,165	396	247	149	34.0	161	65	25	40	93	71.2 (79.6)	608	315	221	72
2007	1,165	499	289	210	42.8	236	68	26	42	118	77.6 (83.9)	601	364	162	75
2008	1,125	429	212	217	38.1	250	65	21	44	116	79.4 (84.9)	530	243	208	79
2009	963	367	207	160	38.1	262	69	19	50	94	79.2 (83.8)	477	242	163	72
2010	1,013	321	202	119	31.7	262	57	20	37	63	82.1 (85.1)	416	202	146	68
2011	1,669	457	264	193	27.4	274	46	19	27	64	85.6 (88.0)	481	276	145	60
2012.9	666	245	124	121	36.8	170	37	11	26	42	82.1 (85.1)	516	283	165	68

*자료: 중앙노동위원회, 2012. 11.

*주: 승소율 = 승소/(종결건수-취하)×100, 재심유지율 = (승소+취하)/(종결건수)×100.

10. 노동위 차별시정위원회 사건 처리 현황

● 2007년도 차별시정사건 접수 처리 현황

(단위: 건)

	접수	처리							진행중
		총계	판정				취하	조정성립	
			소계	인정	기각	각하			
계	786	145	71	55	15	1	73	1	641
중노위	26	0	0	0	0	0	0	0	26
서울	57	54	14	14	0	0	40	0	3
부산	21	18	15	15	0	0	3	0	3
경기	610	21	10	9	0	1	11	0	589
충남	10	8	5	5	0	0	3	0	2
전남	7	0	0	0	0	0	0	0	7
경북	25	20	10	10	0	0	9	1	5
경남	6	5	2	2	0	0	3	0	1
인천	0	0	0	0	0	0	0	0	0
강원	2	1	0	0	0	0	1	0	1
충북	4	1	0	0	0	0	1	0	3
전북	2	1	0	0	0	0	1	0	1
제주	16	16	15	0	15	0	1	0	0

*자료: 중앙노동위원회, 2012. 11.

*주: '접수'는 이월 제외한 당해연도 접수건, '진행중'은 다음해 이월건

● 2008년도 차별시정사건 접수 처리 현황

(단위: 건)

	접수	처리							진행중
		총계	판정				취하	조정성립	
			소계	인정	기각	각하			
계	1,325	1,948	699	41	577	81	772	477	18
중노위	29	51	45	18	20	7	4	2	4
서울	61	64	8	2	3	3	5	51	0
부산	201	203	3	3	0	0	114	86	1
경기	72	660	589	2	545	42	5	66	1
충남	217	216	5	5	0	0	0	211	3
전남	124	128	8	3	5	0	120	0	3
경북	201	205	32	2	3	27	170	3	1
경남	58	56	1	1	0	0	9	46	3
인천	13	13	0	0	0	0	1	12	0
강원	93	94	1	0	0	0	93	0	0
충북	170	172	3	3	0	0	169	0	1
전북	85	85	3	1	0	2	82	0	1
제주	1	1	1	0	1	0	0	0	0

*자료: 중앙노동위원회, 2012. 11.

*주: '접수'는 이월 제외한 당해연도 접수건, '진행중'은 다음해 이월건

● 2009년도 차별시정사건 접수 처리 현황

(단위: 건)

	접수	처리							진행중
		총계	판정				취하	조정성립	
			소계	인정	기각	각하			
계	82	95	33	18	5	10	11	51	5
중노위	12	15	12	8	0	4	0	3	1
서울	23	21	6	4	2	0	0	15	2
부산	4	5	1	0	0	1	0	4	0
경기	4	5	0	0	0	0	2	3	0
충남	6	9	1	0	0	1	0	8	0
전남	8	9	5	3	2	0	0	4	2
경북	2	3	0	0	0	0	1	2	0
경남	4	7	4	0	1	3	0	3	0
인천	0	0	0	0	0	0	0	0	0
강원	3	3	1	0	0	1	0	2	0
충북	8	9	0	0	0	0	8	1	0
전북	8	9	3	3	0	0	0	6	0
제주	0	0	0	0	0	0	0	0	0

*자료: 중앙노동위원회, 2012. 11.

*주: '접수'는 이월 제외한 당해연도 접수건, '진행중'은 다음해 이월건

● 2010년도 차별시정사건 접수 처리 현황

(단위: 건)

	접수	처리							진행중
		총계	판정				취하	조정성립	
			소계	인정	기각	각하			
계	194	152	105	24	25	56	26	21	47
중노위	26	21	21	12	6	3	0	0	6
서울	25	24	10	3	6	1	7	7	3
부산	9	9	2	0	0	2	1	6	0
경기	6	6	2	1	1	0	3	1	0
충남	3	3	1	0	0	1	1	1	0
전남	9	9	6	2	4	0	1	2	2
경북	2	2	1	0	0	1	0	1	0
경남	16	16	7	0	6	1	8	1	0
인천	2	2	2	0	1	1	0	0	0
강원	55	55	51	6	0	45	2	2	0
충북	2	2	2	0	1	1	0	0	0
전북	37	1	0	0	0	0	1	0	36
제주	2	2	0	0	0	0	2	0	0

*자료: 중앙노동위원회, 2012. 11.

*주: '조정성립' 21건 중 중재 2건 포함(전남지노위 중재 2건)

● 2011년도 차별시정사건 접수 처리 현황

(단위: 건)

	접수	처리							진행중
		총계	판정				취하	조정성립	
			소계	인정	기각	각하			
계	46	88	54	41	8	5	14	20	5
중노위	6	11	8	2	4	2	3	0	1
서울	7	10	3	1	2	0	3	4	0
부산	6	5	1	1	0	0	2	2	1
경기	2	1	0	0	0	0	0	1	1
충남	0	0	0	0	0	0	0	0	0
전남	4	5	4	1	0	3	0	1	1
경북	3	3	0	0	0	0	1	2	0
경남	8	7	0	0	0	0	0	7	1
인천	1	1	1	0	1	0	0	0	0
강원	9	9	1	0	1	0	5	3	0
충북	0	0	0	0	0	0	0	0	0
전북	0	36	36	36	0	0	0	0	0
제주	0	0	0	0	0	0	0	0	0

*자료: 중앙노동위원회, 2012. 11.

11. 노동위 복수노조 관련 사건 접수 및 처리 현황

가. 복수노조 관련사건 접수 및 처리 현황

● 2011년 하반기 : 2011. 7. 1. ~ 12. 31.

(단위: 건)

구분	접수건수					처리건수					처리중				
	계	교섭요구 노조 공고	교섭대표 노조 결정	교섭단위 분리	공정대표 의무위반	계	교섭요구 노조 공고	교섭대표 노조 결정	교섭단위 분리	공정대표 의무위반	계	교섭요구 노조 공고	교섭대표 노조 결정	교섭단위 분리	공정대표 의무위반
계	133	69	38	21	5	129	69	37	19	4	4	-	1	2	1
중노위	12	1	8	3	0	10	1	7	2	0	2	-	1	1	0
지노위	121	68	30	18	5	119	68	30	17	4	2	-	-	1	1

*자료: 중앙노동위원회, 2012. 11.

● 2012년 : 2012. 1. 1.~ 10. 31.

(단위: 건)

구분	접수건수					처리건수					처리중				
	계	교섭요구 노조 공고	교섭대표 노조 결정	교섭단위 분리	공정대표 의무위반	계	교섭요구 노조 공고	교섭대표 노조 결정	교섭단위 분리	공정대표 의무위반	계	교섭요구 노조 공고	교섭대표 노조 결정	교섭단위 분리	공정대표 의무위반
계	579	221	55	245	58	547	219	51	239	38	32	2	4	6	20
중노위	57	20	15	8	14	43	18	15	6	4	14	2	-	2	10
지노위	522	201	40	237	44	504	201	36	233	34	18	-	4	4	10

*자료: 중앙노동위원회, 2012. 11.

나. 복수노조 관련사건 처리 내역

● 2011년 하반기 : 2011. 7. 1. ~ 12. 31.

(단위: 건)

구분 / 노위	접수	처리 (A+B+C)	교섭요구노조공고					교섭대표노조결정					교섭단위분리					공정대표의무위반				
			소계 (A)	인정	기각	각하	취하	소계 (B)	과반수인정	과반수불인정	각하	취하	소계 (C)	인정	기각	각하	취하	소계 (A)	인정	기각	각하	취하
계	133	129	69	3	2	18	46	37	26	-	3	8	19	1	7	2	9	4	0	1	0	3

*자료: 중앙노동위원회, 2012. 11.

● 2012년 : 2012. 1. 1.~ 10. 31.

(단위: 건)

구분 / 노위	접수	처리 (A+B+C)	교섭요구노조공고					교섭대표노조결정						교섭단위분리					공정대표의무위반				
			소계 (A)	인정	기각	각하	취하	소계 (B)	과반수인정	과반수불인정	각하	취하	공동교섭대표단	소계 (C)	인정	기각	각하	취하	소계 (A)	인정	기각	각하	취하
계	582	547	219	63	25	23	108	51	35	4	3	8	1	239	181	24	3	31	38	11	11	2	14

*자료: 중앙노동위원회, 2012. 11.

※ 유사 양식의 복수노조 관련 최근 통계를 함께 첨부함

1) 복수노조사건 접수 및 처리내역별 현황(총괄)

2012. 9. 30. 기준

구분	접수건수				처리건수				처리중				비고
	계	교섭요구노조공고	교섭대표노조결정	교섭단위분리	계	교섭요구노조공고	교섭대표노조결정	교섭단위분리	계	교섭요구노조공고	교섭대표노조결정	교섭단위분리	
계	506	216	50	240	490	214	50	226	16	2	–	14	–
중노위	38	18	15	5	38	18	15	5	–	–	–	–	–
지노위	468	198	35	235	452	196	35	221	16	2	–	14	–

*자료 : 중앙노동위원회. (2012). 조정과 심판. 제50호, 73.

2) 노동위원회별 복수노조사건 접수 및 처리내역별 현황

2012. 9. 30. 기준

구분 / 노위	접수	처리 (A+B+C)	교섭요구노조공고					교섭대표노조결정					교섭단위분리					처리중
			소계 (A)	인정	기각	각하	취하	소계 (B)	과반수 인정	과반수 불인정	각하	취하	소계 (C)	인정	기각	각하	취하	
계	506	490	214	63	23	22	106	50	35	3	3	8	226	178	16	3	29	16
중앙	38	38	18	1	17	–	–	15	13	1	–	1	5	1	4	–	–	–
서울	49	45	29	4	–	4	21	3	1	–	–	2	13	6	5	1	1	4
부산	17	16	11	2	–	–	9	2	2	–	–	–	3	1	1	–	1	1
경기	24	19	13	–	1	–	12	3	3	–	–	–	3	1	1	–	1	5
충남	24	22	14	3	–	1	10	2	2	–	–	–	6	2	1	–	3	2
전남	155	155	17	2	–	4	11	6	3	–	1	2	132	124	1	1	6	–
경북	101	101	43	25	–	7	11	1	1	–	–	–	57	42	1	–	14	–
경남	16	15	9	1	1	1	6	2	1	–	1	–	4	1	1	1	1	1
인천	36	35	25	2	4	–	19	10	7	1	1	–	–	–	–	–	–	1
강원	7	7	4	–	–	2	2	3	2	1	–	–	–	–	–	–	–	–
충북	4	4	4	1	–	–	3	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
전북	8	7	2	1	–	–	1	2	–	–	–	2	3	–	1	–	2	1
제주	27	26	25	21	–	3	1	1	–	–	–	1	–	–	–	–	–	1

*자료 : 중앙노동위원회. (2012). 조정과 심판. 제50호, 73.

Ⅲ. 여성가족부

1. 고용평등위원회 운영실적

남녀고용평등법」[1]이 개정되어 여성의 경제활동 참가율이 저조한 실정을 개선하기 위하여 적극적 고용개선조치 도입근거 등이 마련되고, 남녀차별에 관한 분쟁조정기구를 국가인권위원회로 일원화하기 위하여 고용평등위원회가 폐지됨[2]

2. 남녀차별개선위원회 사건 현황

여성부가 여성가족부로 개편됨과 동시에 종전 여성부의 사무로 되어 있던 남녀차별의 금지·구제에 관한 업무를 여성가족부의 사무에서 제외되었고, 이에 따라 「남녀차별금지 및 구제에 관한법률」과 남녀차별금지 및 구제에 관한 법률 시행령」이 폐지되고, 그 업무가 국가인권위원회로 이관되었음[3]

● 성차별 관련 진정 건수 및 결정

(단위 : 건수)

구분	접 수	종결	인용			미인용				조사진행
			조정	권고	합의종결	각하	이송	기각	조사중지	
2002년	13	7		2		3		2		6
2003년	50	48		7		41				8
2004년	29	27		3		20		4		10
2005년	118	90		8	3	65		13	1	38
2006년	144	145	7	18	16	88	4	10	2	37
2007년	230	212	1	21	27	147	3	8	5	55
2008년	207	201	1	27	13	138	5	15	2	61
2009년	271	252		20	31	158	1	37	5	80
2010년	332	334		40	32	185	2	60	15	78
2011년	180	190	1	11	26	114		33	5	68
합 계	1,574	1,506	10	157	148	959	15	182	35	

*자료 : 국가인권위원회. (2011.10). 2011년도 국정감사요구서류, 46.

1) 법률 제7822호, 2005.12.30. 공포, 2006.3.1. 시행

2) 노동인권연대 > 최신노동법률. 2012.11.9. 인용: http://www.laborps.or.kr

3) 여성가족부 > 정책가이드 > 성희롱 예방 > 자료실. 2012.119 인용: http://www.mogef.go.kr
국가인권위원회 (2011.10). 2011년도 국정감사요구서류, 46.

Ⅳ. 국가인권위원회

1. 고용상 차별행위 진정사건 영역별 접수 및 처리 현황

(단위 : 건, %)

구분		고용에서의 차별(3,904)											
		모집	채용	배치	교육	승진	임금	임금외금품	자금융자	정년	퇴직	해고	기타
2011	1,802	75	115	28	7	14	57	16	—	14	16	49	89
2010	2,680	119	112	33	5	16	66	8	1	32	18	43	126
2009	1,685	162	91	15	7	12	45	13	—	27	21	41	98
2008	1,380	101	59	30	11	15	67	17	—	4	12	50	101
2007	1,159	124	98	27	6	20	51	13	1	17	12	58	71
2006	824	101	97	21	2	14	52	8	—	13	18	26	35
2005	1,081	90	148	17	6	36	50	12	—	3	10	45	86
2004	389	51	22	18	—	9	12	4	—	3	5	17	34
2003	358	21	54	14	—	11	26	4	—	3	6	61	9
2002	136	6	14	1	1	7	11	3	—	—	—	8	4
2001	53	—	4	—	—	2	6	3	—	—	1	2	1
합계	11,547	850	814	204	45	156	443	101	2	116	119	400	654
(%)	100	7.4	7.0	1.8	0.4	1.4	3.8	0.9	0.0	1.0	1.0	3.5	5.7

*자료 : 국가인권위원회. (2011). 국가인권위원회 연간보고서, 177.

Ⅴ. 통계청

1. 2004년 이후 노사분규사건 추이

(단위 : 건)

구 분	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
노동부(통계청)집계	462	287	138	115	108	121	86	65
임금협약	56	36	26	24	22	27	18	25
단체협약	37	42	19	21	13	17	9	8
임금·단체협약	349	194	78	57	59	67	51	27
기 타	20	15	15	13	14	10	8	5
노동위원회 집계 파업건수	143	121	104	2007년 이후 중앙노동위원회에서는 파업건수를 집계하지 않음				

*자료 : 통계청 홈페이지, 2012.11.5 인용 :
http://www.index.go.kr/egams/stts/jsp/potal/stts/PO_STTS_IdxMain.jsp?idx_cd=1512
고용노동부. (2011). 고용노동백서, 609.
중앙노동위원회. (2007). 2006년도 주요업무 추진실적, 5.
고용노동부. (2012.1.11). [보도자료] 2011년도 파업건수는 1987년 집계 이래 최저치, 1.

Ⅵ. 경찰청

1. 노동범죄 관련 현황[1)]

가. 노동범죄발생 및 검거 현황(2011년 기준)

(단위 : 건, 인원)

구 분	발생 건수	검거 건수	발생대비 검거율	검거인원				법인체
				계	남자	여자	미분류	
계	1,584	1,520	96.0	2,665	1,958	683	24	78
근로기준법	42	31	73.8	47	42	2	3	-
노동조합 및 노동관계조정법	5	4	80.0	70	63	4	3	-
산업안전보건법	11	8	72.7	19	19	-	-	4
직업안전법	1,042	1,024	98.3	1,785	1,342	435	8	9
기타노동범죄	484	453	93.6	744	492	242	10	65

*자료 : 경찰청. (2012). 2011년 범죄통계, 63.

나. 노동범죄발생건수 및 발생비 추이

구 분	2007년		2008년		2009년		2010년	
	발생건수	발생비	발생건수	발생비	발생건수	발생비	발생건수	발생비
노동범죄	1,910	3.9	1,981	4.0	2,457	5.0	1,193	2.4

*노동범죄 범위 : 근로기준법, 노동조합 및 노동관계조정법, 산업안전보건법, 직업안정법, 기타노동범죄 위반
*자료 : 경찰청. (2012). 2011년 범죄통계, 3.

1) 요청하신 노동분쟁 관련 입건 근로자 현황 등에 관련해서는 검찰청, 경찰청 통계를 모두 검색해 보았으나 관련된 부분이 없어 각 담당자들과 통화로 알아본 결과 노동분쟁으로 사건자체를 분류하지 않아 요청하신 통계는 집계되지 않는다는 답변을 들었습니다. 이에 따라 요청하신 통계와 조금이나마 비슷하다고 보여지는 경찰청의 노동범죄 현황을 알려드리고자 합니다.

다. 노동범죄자 송치 현황(2011년 기준)

구 분	계	기소			불기소						이송	참고인중지
		소계	구속	불구속	소계	기소유예	기소중지	협의없음	죄안됨	공소권없음		
	2,743	2,366	21	2,345	343	-	87	226	6	24	18	16
근로기준법	47	18	-	18	17	-	1	14	-	2	11	1
노동조합 및 노동관계조정법	70	19	-	19	49	-	-	49	-	-	2	-
산업안전보건법	23	10	-	10	11	-	-	11	-	-	2	-
직업안정법	1,794	1,608	21	1,587	170	-	42	114	3	11	2	14
기타노동범죄	809	711	-	711	96	-	44	38	3	11	1	1

*자료 : 경찰청. (2012). 2011년 범죄통계, 242-243.

라. 노동범죄의 수사단서

구분	계	현행범	신 고							미 신 고				
			소계	피해자신고	고소	고발	자수	진정·투서	타인신고	소계	불심검문	탐문정보	여죄	기타
노동범죄	1,584	118	556	18	55	345	1	45	92	910	96	219	104	491

*자료 : 경찰청. (2012). 2011년 범죄통계, 210-211.

Ⅶ. 검찰청

1. 2005-2012년 노동분쟁 관련 입건 노동자 현황

2005 - 2012년 현재까지 노동분쟁 관련 입건 근로자 현황은 별도로 작성·관리하고 있지 않아 죄명별 입건 및 처리 현황을 제출.

● 2005년 노사관련 사범 입건 및 처리 현황(죄명별)

(단위: 명)

	입건			처리				미제
	전년도 접수(구수)	당해연도 접수(신수)	계	기소	불기소	이송	계	
업무방해	197	1,471	1,668	557	1,000	35	1,592	76
집회및시위에관한 법률위반	167	1,009	1,176	522	412	57	991	185
폭력행위등처벌에 관한법률위반	104	511	615	156	356	20	532	83
공무집행방해	9	195	204	163	35	2	200	4
화염병처벌법위반	0	3	3	2	1	0	3	0
기타	14	413	427	294	106	5	405	22
합계	491	3,602	4,093	1,694	1,910	119	3,723	370

● 2006년 노사관련 사범 입건 및 처리 현황(죄명별)

(단위: 명)

	입건			처리				미제
	전년도 접수(구수)	당해연도 접수(신수)	계	기소	불기소	이송	계	
업무방해	76	1,452	1,528	485	835	70	1,390	138
집회및시위에관한 법률위반	185	854	1,039	347	411	116	874	165
폭력행위등처벌에 관한법률위반	83	748	831	307	428	17	752	79
공무집행방해	4	652	656	356	115	39	510	146
화염병처벌법위반	0	2	2	2	0	0	2	0
기타	22	120	142	57	68	1	126	16
합계	370	3,828	4,198	1,554	1,857	243	3,654	544

● 2007년 노사관련 사범 입건 및 처리 현황(죄명별)

(단위: 명)

	입건			처리				미제
	전년도 접수(구수)	당해연도 접수(신수)	계	기소	불기소	이송	계	
업무방해	138	2,128	2,266	1,054	903	30	1,987	279
집회및시위에관한 법률위반	165	1,394	1,559	791	437	58	1,286	273
폭력행위등처벌에 관한법률위반	79	829	908	573	221	12	806	102
공무집행방해	146	282	428	269	135	7	411	17
화염병처벌법위반	0	2	2	0	2	0	2	0
기타	16	297	313	167	111	21	299	14
합계	544	4,932	5,476	2,854	1,809	128	4,791	685

● 2008년 노사관련 사범 입건 및 처리 현황(죄명별)

(단위: 명)

	입건			처리				미제
	전년도 접수(구수)	당해연도 접수(신수)	계	기소	불기소	이송	계	
업무방해	279	1,233	1,512	764	564	10	1,338	174
집회및시위에관한 법률위반	273	651	924	591	268	17	876	48
폭력행위등처벌에 관한법률위반	102	330	432	294	131	7	432	0
공무집행방해	17	203	220	164	18	4	186	34
화염병처벌법위반	0	0	0	0	0	0	0	0
기타	14	187	201	139	52	0	191	10
합계	685	2,604	3,289	1,952	1,033	38	3,023	266

● 2009년 노사관련 사범 입건 및 처리 현황(죄명별)

(단위: 명)

	입건			처리				미제
	전년도 접수(구수)	당해연도 접수(신수)	계	기소	불기소	이송	계	
업무방해	174	1,523	1,697	654	573	30	1,257	440
집회및시위에관한 법률위반	48	693	741	397	140	15	552	189
폭력행위등처벌에 관한법률위반	0	613	613	335	194	18	547	66
공무집행방해	34	234	268	197	54	0	251	17
화염병처벌법위반	0	60	60	58	1	0	59	1
기타	10	307	317	244	59	0	303	14
합계	266	3,430	3,696	1,885	1,021	63	2,969	727

● 2010년 노사관련 사범 입건 및 처리 현황(죄명별)

(단위: 명)

	입건			처리				미제
	전년도 접수(구수)	당해연도 접수(신수)	계	기소	불기소	이송	계	
업무방해	440	1,278	1,718	832	609	60	1,501	217
집회및시위에관한 법률위반	189	537	726	360	292	36	688	38
폭력행위등처벌에 관한법률위반	66	546	612	302	168	13	483	129
공무집행방해	17	69	86	44	41	1	86	0
화염병처벌법위반	1	36	37	30	7	0	37	0
기타	14	161	175	79	75	0	154	21
합계	727	2,627	3,354	1,647	1,192	110	2,949	405

● 2011년 노사관련 사범 입건 및 처리 현황(죄명별)

(단위: 명)

	입건			처리				미제
	전년도 접수(구수)	당해연도 접수(신수)	계	기소	불기소	이송	계	
업무방해	217	946	1,163	381	597	18	996	167
집회및시위에관한 법률위반	38	708	746	272	287	29	588	158
폭력행위등처벌에 관한법률위반	129	591	720	280	369	9	658	62
공무집행방해	0	94	94	62	3	9	74	20
화염병처벌법위반	0	0	0	0	0	0	0	0
기타	21	136	157	80	57	13	150	7
합계	405	2,475	2,880	1,075	1,313	78	2,466	414

● 2012년 9월 기준 노사관련 사범 입건 및 처리 현황(죄명별)

(단위: 명)

	입건			처리				미제
	전년도 접수(구수)	당해연도 접수(신수)	계	기소	불기소	이송	계	
업무방해	167	880	1,047	337	383	6	726	321
집회및시위에관한 법률위반	158	344	502	212	167	8	387	115
폭력행위등처벌에 관한법률위반	62	140	202	64	46	1	111	91
공무집행방해	20	217	237	172	29	5	206	31
화염병처벌법위반	0	0	0	0	0	0	0	0
기타	7	327	334	168	122	1	291	41
합계	414	1,908	2,322	953	747	21	1,721	599

2. 2005-2012년 노동분쟁 관련 구속 노동자 현황

2005 - 2012년 현재까지 노사분쟁 관련 구속 근로자 현황은 별도로 작성관리하고있지 않아 죄명별 구속자 현황을 제출

● 죄명별 노사관련 구속자 현황

(단위: 명)

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012.9.
업무방해	6	9	19	15	4	6	12	0
집시법위반	1	0	7	0	2	2	6	2
폭처법위반	33	61	36	20	29	12	7	11
공무집행 방해	72	116	19	17	26	0	9	0
화염병처벌법위반	2	2	0	0	54	1	0	0
비노동관계법 기타	2	1	7	3	0	0	0	9
합 계	116	189	88	55	115	21	34	22

3. 2005-2013년 노동쟁의 관련 구속 사용자 현황

노동쟁의 관련 구속 사용자 현황은 별도로 작성·관리하고 있지 않아 죄명별 입건 및 처리 현황(산업안전보건법위반 제외)을 제출

● 2005-2012년 노사관련 사범 입건 및 처리 현황(죄명별)

(단위: 명)

구 분			2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012.9.
근로기준법위반	접 수		58,825	60,638	59,094	52,939	61,610	53,802	49,851	41,682
	처 리	기 소	28,729	27,258	25,496	23,141	27,878	24,187	22,224	17,630
		불기소	28,450	31,929	31,815	28,281	31,982	27,744	25,487	20,757
		기 타 (이 송)	327	306	237	254	333	410	466	393
	미 제		1,319	1,145	1,546	1,263	1,417	1,461	1,652	2,902
근로자참여및협력 증진에관한법률위반	접 수		29	50	23	15	13	41	26	66
	처 리	기 소	10	11	5	4	0	7	6	12
		불기소	17	29	18	11	12	33	17	46
		기 타 (이 송)	0	1	0	0	0	1	0	1
	미 제		2	9	0	0	1	0	3	7
노동조합및노동관계조정법위반	접 수		1,498	1,405	1,408	1,130	1,231	990	975	1,558
	처 리	기 소	139	152	138	144	129	92	64	126
		불기소	1,203	1,123	1,167	911	996	806	755	812
		기 타 (이 송)	31	20	2	14	19	7	6	16
	미 제		125	110	101	61	87	85	150	604
기타(최저임금법,남녀고용평등법,사내근로복지기금법,교원노조법위반)	접 수		433	397	482	302	199	241	272	221
	처 리	기 소	264	194	312	129	90	78	86	98
		불기소	137	149	156	171	97	138	161	92
		기 타 (이 송)	23	0	0	0	0	0	1	1
	미 제		9	54	14	2	12	25	24	30

Ⅷ. 법원

1. 최근 5년간 연도별 각 법원별 노동민사소송사건의 현황

● 근로자의 고용, 해고, 임금, 복무, 재해보상 등 고용근로관계에 따른 민사상의 권리분쟁 사건으로 고용근로관계 당사자를 원고와 피고로 하는 소송사건

● 노동조합의 조직·운영, 단체교섭, 단체행동, 노동쟁의 및 쟁의행위 등 노사관계에 따른 민사상의 권리분쟁 사건으로 노사관계 당사자를 원고와 피고로 하는 소송사건

● 고용근로관계 또는 노사관계에 기한 법률관계 또는 사실관계가 원인이 되거나 그 효력유무 또는 존재여부에 관한 심리·판단이 선결문제로 되는 그 밖의 민사상의 소송사건

※ 위 노동민사소송사건 관련은 별도로 관리가 되지 않아 전산추출이 불가능하여 송부하지 못함을 양해하여 주시기 바랍니다.

2. 최근 5년간 연도별 각 법원별 노동형사소송사건의 현황

● 노동관계법에서 정한 죄에 관한 형사소송사건

● 「형법」 또는 그 밖의 다른 법률에서 정한 죄에 관한 형사소송사건으로 「노동조합 및 노동관계조정법」 제4조에 따른 행위의 정당성 여부에 관한 심리·판단이 범죄성립 여부의 선결문제로 되는 사건

※ 해당조문으로의 자료추출은 불가능하며, 대신 형사공판 제1심 노동조합및노동관계조정법위반 자료를 송부하오니 양해하여 주시기 바랍니다.

<형사공판(제1심) - 노동조합및노동관계조정법위반>

2008년

구분 지방법원 (지원포함)	접수 인원수	처리인원수					
		합계	집행 유예	재산형	선고 유예	무죄	기타
서울동부지방법원	4	3	3	-	-	-	-
서울남부지방법원	3	-	-	-	-	-	-
의정부지방법원	1	5	-	4	-	1	-
인천지방법원	1	1	-	1	-	-	-
수원지방법원	6	3	-	2	1	-	-
춘천지방법원	4	3	-	-	-	2	1
대전지방법원	11	16	2	12	-	2	-
청주지방법원	5	-	-	-	-	-	-
대구지방법원	6	6	1	2	1	-	2
부산지방법원	7	5	-	1	-	2	2
울산지방법원	2	3	-	2	1	-	-
창원지방법원	3	-	-	-	-	-	-
광주지방법원	7	8	-	7	-	1	-
전주지방법원	1	-	-	-	-	-	-
합계	61	53	6	31	3	8	5

*출처 : 2012.10.10.전산자료

*주: 제1심 형사공판사건 특별법범 죄명 중 '노동조합및노동관계조정법위반'에 관한 수치임.

2009년

구분 지방법원 (지원포함)	접수 인원수	처리인원수					
		합계	집행 유예	재산형	선고 유예	무죄	기타
서울동부지방법원	5	6	-	5	-	1	-
서울남부지방법원	1	4	1	2	1	-	-
의정부지방법원	1	3	-	2	1	-	-
인천지방법원	6	7	-	5	-	2	-
수원지방법원	1	2	-	-	1	-	1
춘천지방법원	1	2	-	-	2	-	-
대전지방법원	6	3	-	2	1	-	-
청주지방법원	7	12	2	4	1	-	5
대구지방법원	9	6	-	5	-	-	1
부산지방법원	3	3	-	3	-	-	-
울산지방법원	2	2	-	2	-	-	-
창원지방법원	12	14	-	7	1	-	6
광주지방법원	8	18	4	12	-	2	-
전주지방법원	-	2	-	1	-	1	-
제주지방법원	-	2	-	-	2	-	-
합계	62	86	7	50	10	6	13

*출처 : 2012.10.10.전산자료

2010년

구분 지방법원 (지원포함)	접수 인원수	처리인원수					
		합계	집행 유예	재산형	선고 유예	무죄	기타
서울중앙지방법원	4	2	-	2	-	-	-
서울동부지방법원	3	3	-	3	-	-	-
서울남부지방법원	1	-	-	-	-	-	-
서울북부지방법원	1	1	-	1	-	-	-
인천지방법원	1	-	-	-	-	-	-
수원지방법원	4	2	-	2	-	-	-
대전지방법원	3	6	-	5	1	-	-
청주지방법원	1	1	-	-	1	-	-
대구지방법원	4	2	-	2	-	-	-
부산지방법원	5	3	-	2	-	1	-
창원지방법원	6	6	4	2	-	-	-
광주지방법원	6	6	2	4	-	-	-
전주지방법원	3	-	-	-	-	-	-
제주지방법원	7	3	-	3	-	-	-
합계	49	35	6	26	2	1	-

*출처 : 2012.10.10.전산자료

2011년

구분 지방법원 (지원포함)	접수 인원수	처리인원수					
		합계	집행 유예	재산형	선고 유예	무죄	기타
서울중앙지방법원	1	1	-	1	-	-	-
서울동부지방법원	1	1	-	1	-	-	-
서울남부지방법원	5	4	-	3	1	-	-
서울서부지방법원	4	3	-	1	2	-	-
의정부지방법원	8	1	-	1	-	-	-
인천지방법원	2	1	-	1	-	-	-
수원지방법원	8	8	-	6	-	2	-
춘천지방법원	10	7	-	5	-	2	-
대전지방법원	3	5	-	4	1	-	-
대구지방법원	4	6	-	6	-	-	-
부산지방법원	1	2	-	1	-	1	-
창원지방법원	2	7	3	3	1	-	-
광주지방법원	-	4	-	3	1	-	-
전주지방법원	-	3	-	3	-	-	-
제주지방법원	1	5	-	5	-	-	-
합계	50	58	3	44	6	5	-

*출처 : 2012.10.10.전산자료

2012년 1월~6월

구분 지방법원 (지원포함)	접수 인원수	처리인원수					
		합계	집행 유예	재산형	선고 유예	무죄	기타
서울중앙지방법원	1	-	-	-	-	-	-
서울남부지방법원	3	1	-	1	-	-	-
서울서부지방법원	-	1	-	1	-	-	-
인천지방법원	18	2	-	1	-	-	1
수원지방법원	1	3	-	3	-	-	-
춘천지방법원	1	3	-	2	1	-	-
대전지방법원	5	1	-	1	-	-	-
청주지방법원	3	2	-	1	1	-	-
대구지방법원	2	4	-	4	-	-	-
울산지방법원	1	1	-	-	1	-	-
광주지방법원	5	-	-	-	-	-	-
전주지방법원	2	1	-	-	1	-	-
합계	42	19	-	14	4	-	1

*출처 : 2012.10.10.전산자료

3. 최근 5년간 연도별 각 법원별 노동행정소송사건의 현황

● 노동항고소송사건 : 노동관계법령에 따른 행정청의 처분 또는 행정심판에 대한 재결의 취소, 변경, 효력유무 또는 존재여부에 관한 확인을 구하거나 부작위의 위법 여부에 대한 확인을 구하는 소송사건

● 노동당사자소송사건 : 노동관계법령에 따른 행정청의 처분 또는 행정심판에 대한 재결을 원인으로 하는 법률관계 그 밖의 노동관계법령에 따른 공법상의 법률관계에 관한 사건으로서 그 법률관계의 한쪽 당사자를 피고로 하는 소송사건

● 노동민중소송사건 : 국가 또는 공공단체의 기관이 노동관계법령에 위반되는 행위를 한 때에 직접 자기의 법률상 이익과 관계없이 그 시정을 요구하는 소송사건

● 노동기관소송사건 : 국가 또는 공공단체의 기관 상호간에 있어서의 노동관계법령상의 권한의 존부 또는 그 행사에 대한 다툼에 관한 소송사건. 다만, 「헌법재판소법」 제2조에 따라 헌법재판소의 관장사항으로 되는 사건은 제외한다.

※ 위와 관련한 구분으로는 전산상 별도로 관리되지 않아 사법연감에 따른 근로계약, 해고, 산업재해보상 등에 관한 사건인 “근로관계”에 대한 추출 자료를 송부하오니 양해하여 주시기 바랍니다.

● 제1심 근로관계

2008년

	접수	처리						
		계	각하 명령	원고승 (원고일부승)	원고패	각하판결 등	소취하(간주)	기타
서울행정법원	1,609	1,765	2	249	1,142	24	328	20
의정부지방법원	61	56	0	3	10	0	14	29
인천지방법원	30	23	0	2	13	2	5	1
수원지방법원	4	4	0	0	1	2	0	1
춘천지방법원	7	12	0	3	7	0	2	0
대전지방법원	8	17	0	3	11	0	2	1
청주지방법원	21	8	0	3	4	0	1	0
대구지방법원	161	111	2	7	62	0	33	7
부산지방법원	105	109	0	15	75	2	12	5
울산지방법원	112	92	0	21	59	0	11	1
창원지방법원	99	117	0	24	78	2	12	1
광주지방법원	66	21	0	8	10	0	3	0
전주지방법원	24	30	0	7	20	1	2	0
제주지방법원	5	3	0	1	0	1	1	0
합계	2,312	2,368	4	346	1,492	35	426	66

*출처 : 2012. 10. 10.전산자료

2009년

	접수	처리						
		계	각하 명령	원고승 (원고일부승)	원고패	각하판결 등	소취하 (간주)	기타
서울행정법원	1,480	1,648	5	248	1,122	27	236	10
의정부지방법원	23	35	0	1	18	1	7	8
인천지방법원	33	60	0	0	37	1	10	12
수원지방법원	7	10	0	2	2	0	0	6
춘천지방법원	4	10	0	4	4	0	2	0
대전지방법원	9	8	0	3	3	0	2	0
청주지방법원	54	43	2	8	25	0	8	0
대구지방법원	111	126	1	13	83	1	20	8
부산지방법원	167	138	3	18	82	1	17	17
울산지방법원	105	138	3	35	72	5	19	4
창원지방법원	88	108	0	33	64	2	6	3
광주지방법원	86	106	0	11	71	4	15	5
전주지방법원	57	42	0	10	27	0	5	0
제주지방법원	6	6	0	1	3	0	0	2
합계	2,230	2,478	14	387	1,613	42	347	75

*출처 : 2012. 10. 10.전산자료

2010년

	접수	처리						
		계	각하 명령	원고승 (원고일부승)	원고패	각하판결 등	소취하 (간주)	기타
서울행정법원	1,482	1,368	4	258	922	15	156	13
의정부지방법원	50	26	0	5	9	0	8	4
인천지방법원	23	15	0	1	10	0	3	1
수원지방법원	6	2	0	1	1	0	0	0
춘천지방법원	43	23	0	2	11	0	7	3
대전지방법원	35	26	0	5	12	1	6	2
청주지방법원	56	60	1	14	38	1	4	2
대구지방법원	258	208	2	53	93	3	53	4
부산지방법원	112	86	1	7	48	0	28	2
울산지방법원	75	83	0	26	44	0	12	1
창원지방법원	89	77	0	21	43	1	8	4
광주지방법원	118	96	0	20	54	3	13	6
전주지방법원	60	56	1	16	29	0	10	0
제주지방법원	13	4	0	2	2	0	0	0
합계	2,420	2,130	9	431	1,316	25	308	42

*출처 : 2012. 10. 10.전산자료

2011년

	접수	처리						
		계	각하 명령	원고승 (원고일부승)	원고패	각하판결 등	소취하 (간주)	기타
서울행정법원	1,604	1,560	14	331	922	29	260	4
의정부지방법원	108	63	0	3	28	1	15	16
인천지방법원	15	25	0	1	5	1	3	15
수원지방법원	18	6	0	0	2	0	2	2
춘천지방법원	14	24	1	6	12	0	3	2
대전지방법원	34	22	0	4	12	0	2	4
청주지방법원	49	47	0	10	23	1	10	3
대구지방법원	318	313	4	24	190	5	75	15
부산지방법원	65	129	0	21	59	3	42	4
울산지방법원	74	76	0	9	48	1	17	1
창원지방법원	70	81	2	9	43	4	15	8
광주지방법원	126	122	0	29	70	4	16	3
전주지방법원	94	78	0	19	41	1	15	2
제주지방법원	20	16	0	5	8	1	2	0
합계	2,609	2,562	21	471	1,463	53	477	79

*출처 : 2012. 10. 10.전산자료

2012년 1월~6월

	접수	처리						
		계	각하 명령	원고승 (원고일부승)	원고패	각하판결 등	소취하 (간주)	기타
서울행정법원	772	695	4	149	411	16	112	3
의정부지방법원	20	27	0	4	12	0	7	4
인천지방법원	2	6	0	0	2	0	4	0
수원지방법원	35	10	0	3	5	1	1	0
춘천지방법원	21	5	0	1	2	1	1	0
대전지방법원	40	13	0	2	6	0	4	1
청주지방법원	1	15	0	4	8	1	2	0
대구지방법원	126	111	0	16	53	1	37	4
부산지방법원	34	62	0	16	27	1	13	5
울산지방법원	40	36	0	6	21	0	7	2
창원지방법원	22	46	0	4	27	1	11	3
광주지방법원	28	34	0	3	20	2	6	3
전주지방법원	34	34	0	10	18	1	3	2
제주지방법원	13	16	0	4	7	1	4	0
합계	1,188	1,110	4	222	619	29	212	27

*출처 : 2012. 10. 10.전산자료

국가별 노동분쟁 해결 제도의 개괄

1. 한 국

가. 노동분쟁 해결시스템[2)]

○ 현행 노동분쟁 해결시스템의 체계는 집단적 노동분쟁 중 이익분쟁[3)]에 대해서는 조정전치주의를 취함에 따라, 노동조합이 쟁의행위에 돌입하기 위해서는 공적 조정기관인 노동위원회의 노동쟁의 조정절차를 반드시 거쳐야 함

○ 집단적 노동분쟁 중 권리분쟁[4)]과 개별적 노동분쟁은 행정기관인 고용노동부 또는 사법기관인 검찰에 고소고발하여 그 업무와 관계된 부처에 구제신청으로 해결할 수 있음

- 이러한 방법으로도 해결이 안되면 법원에 민사소송을 제기하여 최종판단을 받을 수 있음

나. 노동분쟁 해결기구[5)]

○ 한국의 노동분쟁해결제도는 노동부, 노동위원회, 법원의 세 축으로 구성됨

○ 노동부는 지방노동관서를 통해 노동관계에 임하는 일선기관으로서 사업장과의 직접적 교류를 통하여 사업장을 감독·지도하는 기능을 담당함

- 근로감독관은 노동관계법의 충실한 적용과 이행을 위한 신고처리기능 및 분쟁예방의 차원에서 단체교섭을 지도하며, 기타 노동조합이나 단체협약 등을 관리함

○ 노동위원회는 집단적·개별적 노동분쟁 해결의 중추적 역할을 수행하며, 단체교섭에 대한 조정, 사용자의 부당노동행위에 대한 심사, 해고분쟁의 신속하고 적절한 해결을 담당함

- 2007년 비정규직 법령이 시행됨에 따라 기간제·단시간·파견 근로자에 대한 차별시정과 관련된 업무를 추가로 담당하게 됨[6)]

- 노동위원회는 집단적 노동분쟁 중 이익분쟁사항만을 처리하고 있고, 권리분쟁사항은 소송 등으로 해결해야 함[7)]

---

2) 이승길, 조성관. (2012). 노동위원회 조정제도의 활성화를 통한 분쟁해결방안에 관한 소고. 노동법연구, 492.

3) 이익분쟁 : 새로 규범을 설정하거나 갱신하는 과정에서 자신에게 보다 유리하게 설정하기 위해 발생하는 다툼. 인용 : 정명현. (2012). 개별적 노동분쟁 해결제도에 관한 소고, 110.

4) 권리분쟁 : 이미 설정된 규범에 따른 권리의무의 존부에 관한 다툼. 인용 : 정명현. (2012). 개별적 노동분쟁 해결제도에 관한 소고, 109-110.

5) 박은정. (2006). 노동분쟁해결제도 개선방향의 모색 : 노동위원회와 법원을 중심으로. 노동법학, 73-74.

6) 이승길, 조성관. (2012). 노동위원회 조정제도의 활성화를 통한 분쟁해결방안에 관한 소고. 노동법연구, 487.

○ 법원은 모든 권리분쟁에 대한 최종적 심사권자로서 사법적 권한을 가지고 재판이라는 방법을 통해 분쟁을 해결하는 것을 원칙으로 함

- 법원에서의 노동분쟁 해결은 다른 분쟁과 동일하게 엄격한 사법원리에 입각하여 해결이 도모됨에 따라 노동분쟁과 다른 분쟁을 특별히 구분하지 않음

다. 현행 노동분쟁 해결시스템의 문제점[8)]

1) 노동위원회

○ 노동위원회는 노사 간의 단체교섭이 결렬된 경우 발생하는 이익분쟁만을 조정대상으로 삼고 있으나, 대부분의 노동쟁의 조정신청 사건은 이익분쟁과 권리분쟁이 복합적으로 혼재되어 있고 이러한 경우 조정으로 해결할 여지가 없게 됨

○ 해고 등의 구제신청 사건의 처리 시, 중앙노동위원회 재심을 거쳐 행정소송을 제기해야 하는 현행 5심제(지방노동위원회-중앙노동위원회-행정법원-고등법원-대법원)는 기판력·강제집행력이 없는 행정처분 심사에 시간을 소요한다는 비판이 있음

○ 노동위원회는 사실관계에 대한 법리판단이 법원을 구속할 수 없기 때문에 판례법리를 따를 수밖에 없는 한계가 있음

2) 법원

○ 노동분쟁은 주된 당사자 사이에 경제적·사회적 역관계의 불평등성을 내포하는 종속관계로 일반 민사소송절차를 통해 합리적·효율적이고 공정하게 해결하는 데에는 한계가 있음

- 신속한 권리구제가 어렵고 변호사의 선임 등 재판에 많은 비용이 들게 됨
- 법원의 규범적 인식이 노동 현실을 판단하는데 일정한 한계가 있음

라. 노동법원 도입 논의[9)]

○ 노동문제 처리에 대한 법원의 한계를 인식하여 2004년 '사법개혁위원회' 내에서 '노동법원'의 도입 방안이 '하급심의 강화방안'에 대한 의제의 하나로 논의되기 시작함[10)]

- 법원은 독일 또는 프랑스와 같이 제1심부터 최종심까지 일반법원과 독립된 별도의 법원으로 조직하거나 노사 대표가 재판관으로 재판에 참여하는 새로운 형태의 전문법원 설치는 헌법적합성에 대한 고려를 충분히 해야 한다는 입장임[11)]

---

7) 이승길, 조성관. (2012), 489.

8) 이승길, 조성관. (2012), 512-516.

9) 사법제도개혁추진위원회. (2006). 사법 선진화를 위한 개혁. 2, 445-446.

10) 이승길, 조성관. (2012). 노동위원회 조정제도의 활성화를 통한 분쟁해결방안에 관한 소고. 노동법연구, 515.

11) 법원행정처 [편]. (2008). 사법부의 어제와 오늘 그리고 내일. 上, 347-348.

1) 찬성론

○ 노동법원의 설립으로 노동사건에 대한 전문성이 제고될 수 있음

○ 근로자를 설득할 수 있는 참심관의 관여가 필요하며 이로 인해 법원의 판결에 대한 국민의 신뢰가 높아질 것임

2) 반대론

○ 기존 노동위원회의 개편으로도 노동법원 설립 설립 목적을 달성할 수 있음

○ 효율적인 노사관계 해결을 위해 반드시 노동법원 설립이 필요한 것이 아니며 노동전문재판부로도 가능함

○ 비법률가인 참심관 제도로 재판이 투쟁의 장이 될 우려가 있음

3) 기타

○ 전문법원의 취지에는 찬성하나 참심제를 도입할 경우 현실적으로 부작용이 생길 우려가 있음

2. 미국

가. 노동분쟁 해결제도[12)]

○ 미국의 노동분쟁처리제도와 분쟁처리기관의 역할 등은 민간부문의 경우 당사자의 신청에 의하여 전개하는 임의적 방법을 사용하며, 공공부문의 경우 법률에 일정한 제한을 두어 중재제도를 널리 이용하고 있음

○ 개별적 노동분쟁은 단체협약에서 정한 고충처리절차 및 권리중재로 해결되는데, 대부분의 분쟁이 이 단계에서 해결되고 그렇지 못한 일부 사건만 민사소송으로 진행됨

- 미국은 단체교섭을 보강하는 것으로 고충처리절차가 잘 발달되어 있으며 이러한 고충처리제도를 통해 개별적 노동분쟁 해결을 기업 내에서 자체적으로 도모함

○ 집단적 노동분쟁은 보통 단체협상이 합의에 이르지 않거나 지연되는 경우 당사자 신청에 의해 조정이 진행됨

- 의료, 철도 및 항공 등의 공공부문은 의무적 조정주의를 채택하고 있으나, 민간부문의 집단노동분쟁에 대해서는 조정이 필수적이지 않으며 법률에도 절차적 명시가 없음
- 중재의 경우, 단체협약 규정의 적용이나 해석, 또는 새로운 단체협약 체결에 있어 그

12) 정명현. (2012). 개별적 노동분쟁 해결제도에 관한 소고. 노동법논총, 126-128.
박성윤. (2011). 노동위원회의 노동분쟁처리 특성과 역할에 관한 연구 : 부산지방노동위원회를 중심으로. 경성대 대학원 박사학위논문, 13-16.

조건에 대한 분쟁을 중립적 제3자인 중재인이나 중재위원회에 의해 해결하는 절차가 있음

나. 노동분쟁 해결기구[13)]

○ 대부분의 노동분쟁은 행정기관 및 민간중재기구를 통해 처리되고 있음

1) 연방조정알선청(FMCS)

○ 노동분쟁의 조기 해결과 노사관계의 안정을 위해 설립된 독립행정기관으로, FMCS(Federal Mediation and Conciliation Service)의 설립을 계기로 집단적 노사관계 분야의 행정기관이 개별적 근로관계를 담당하는 노동부와 완전히 독립하게 됨

- 노동분쟁의 조정 기능은 FMCS가 담당하고, 판정 기능은 NLRB가 담당함

○ FMCS의 기능은 이익조정, 예방적 조정, 중재, 대체적 분쟁해결(ADR), 노사장려금프로그램, 국제프로그램, FMCS교육원의 교육과정 등으로 구성됨

2) 미국중재협회(AAA)

○ AAA(American Arbitration Association)는 소송에 의하지 않은 분쟁해결을 목적으로 한 민간 비영리 단체로 노사관계뿐만 아니라 각종 민사, 형사, 가사, 국제관계상의 분쟁을 법적 방식이 아닌 제3자 조정·중재 등을 통해 해결함

- 대안적 분쟁해결(ADR)에 있어 독보적인 위치를 차지함

3) 전국노사관계위원회(NLRB)

○ NLRB(National Labor Relations Board)는 의회에 의해 창설된 연방기구로서 부당노동행위 판정과 배타적 교섭대표의 인증을 실시함

- 특히 교섭대표의 인증 과정에서 노조의 선거분쟁과 관련된 해결을 지원함

4) 고용기회평등위원회(EEOC)[14)]

○ EEOC(Equal Employment Opportunity Commission)는 차별 관련 분쟁을 담당하며, 차별구제신청이 들어오면 사건을 조사하여 조정을 시도하고 조정이 실패하면 구제명령을 발함

○ 사용자가 구제명령을 이행하지 않으면 EEOC가 소송당사자로서 민사소송을 제기함

- 위원회가 직접 소송당사자가 되어 소송을 진행하도록 하는 제도는 미국 차별분쟁해결제도의 특징으로, 피해근로자가 민사소송을 수행할 때 드는 비용과 노력을 덜 수 있고 위원회는 자신이 조사하고 판정한 결과에 대해 책임을 짐으로써 충실한 조사와 심리가 이루어질 수 있음

---

13) 김훈[외]. (2009). 노동위원회와 노동분쟁해결시스템 개선방안 연구, 179-186.

14) 정명현. (2012). 개별적 노동분쟁 해결제도에 관한 소고. 노동법논총, 127-128.

3. 영국

가. 노동분쟁 해결제도[15)]

○ 영국의 노동분쟁 해결 제도는 사법기구에 의한 분쟁해결과 행정기구에 의한 분쟁해결로 구분할 수 있으며, 노동분쟁 주체에 따라 개별적 분쟁해결 제도와 집단적 분쟁해결 제도로 구분되어 있음

○ 노동분쟁 해결기구로는 크게 자문·알선·중재위원회(ACAS; Advisory, Conciliation, Arbitration Service), 고용심판소(ET; Employment Tribunals), 중앙중재위원회(CAC; Central Arbitration Committee) 등이 있음

- ACAS와 CAC는 행정적 기구이고, ET는 사법적 기구임

○ 영국에는 보건안전에 대한 감독을 제외하면 근로감독(Labour Inspection)제도가 없어, 근로감독관이 처리하는 개별적 노동분쟁이 ACAS의 조정을 통해 처리됨[16)]

○ 집단적인 노동분쟁은 노사의 동의에 의해 ACAS가 조정에 나서지만, 조정안을 제시하지 않고 노사가 상호의 입장을 조율하여 타협을 이끌어내도록 하는 도우미 역할을 함[17)]

나. 노동분쟁해결기구[18)]

1) ACAS

○ ACAS는 부당해고, 계약위반, 각종 차별, 최저임금제, 동일임금, 노동시간, 노동유연성 등 개별적 노동분쟁 조정을 담당함

○ 근로자들이 제기한 개별적 노동분쟁은 ET에 접수되는데, 접수된 사건은 심판절차에 앞서 ACAS의 조정절차를 거치는 것이 원칙임

○ ACAS는 통상산업부(Department of Trade and Industry)로부터 예산 지원을 받지만, 정부조직이 아닌 중립적이고 독립적인 기구로서 자체적인 판단에 의해 분쟁을 해결함

2) ET

○ ET는 개별 고용 노동권과 관련된 노동분쟁 사항에 대해 심판하는 기구임

- 3자 합의 구성체로서, 법관으로서의 자격을 가지는 의장 1인과 법관으로서의 자격을 가지지 않으면서 노사관계의 경험을 가지고 있는 2인의 위원으로 구성됨

---

15) 이학춘, 안준노. (2008). 영국의 노동분쟁 해결 제도에 관한 연구. 노동법논총, 146-147.

16) 김훈[외]. (2009). 노동위원회와 노동분쟁해결시스템 개선방안 연구, 191.

17) 김훈[외]. (2009), 192.

18) 김훈[외]. (2009). 노동위원회와 노동분쟁해결시스템 개선방안 연구, 190-198.

○ ET에 신청된 모든 사건은 일단 ACAS로 보내져 조정을 통해 노사간의 자율 합의를 시도한 뒤 실패한 사건만을 ET가 맡아서 처리함

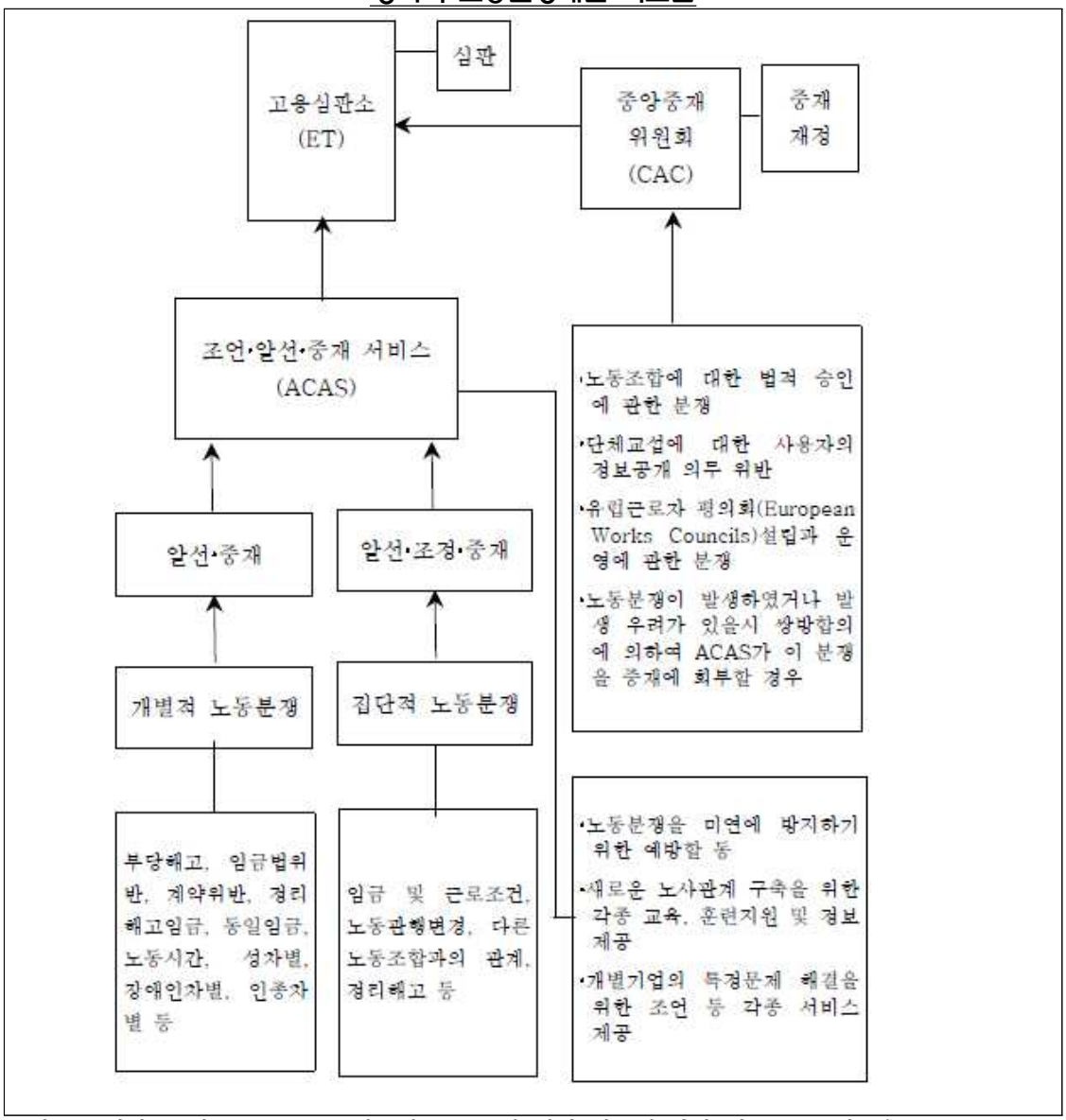
- ET에서 기각된 사건들에 대해 고용항소법원에 항소할 수 있음

3) CAC

○ CAC는 단체교섭을 위한 노동조합 인준, 단체교섭상 요구되는 정보공개 결정, 노동분쟁의 자발적 중재를 위해 1992년 노동조합과 노동관계법에 의해 설립된 공공독립법인임

○ CAC가 수행하는 가장 중요한 업무는 단체교섭을 목적으로 교섭담당자 승인 신청을 한 노동조합이 단체교섭권자인지를 결정하는 것임

영국의 노동분쟁해결 시스템



*자료 : 이학춘, 안준노. (2008). 영국의 노동분쟁 해결 제도에 관한 연구. 노동법논총, 147.

4. 독일

가. 노동분쟁 해결제도[19)]

○ 독일에서의 노동분쟁은 크게 권리분쟁과 이익분쟁으로 구분됨

○ 이익분쟁은 원칙적으로 사적조정기구를 통해 조정하거나 해결하며 국가가 공적개입을 자제함

○ 권리분쟁은 단체협약 당사자가 사적중재원 설치에 관해 단체협약서에 명백히 합의한 경우를 제외하고 노동법원의 공적조정과 재판으로 해결함

- 독일은 사적중재를 통해서는 노동자가 충분히 보호될 수 없다고 보기 때문에 사적중재활동을 법적으로 제한함

나. 노동법원[20)]

○ 독일의 노동법원은 권리분쟁에 대해서만 심판을 하며 이에 대해 배타적 관할권을 가지는 3심제의 독립법원임

- 지방노동법원(1심), 주노동법원(2심), 연방노동법원(3심)으로 구성됨

○ 노동법원의 기능 및 특징은 조정과 화해를 통해 분쟁이 해결되도록 노력하며, 비교적 신속하면서도 저렴한 경비 보장을 통해 노동자의 권리 주장과 관철이 수월하도록 도모한다는 것임

- 특히 소송비지원 제도를 통해 일정한 수입 이하의 노동자에게는 국고에서 소송비를 지원함

○ 주요 업무는 판결절차로서 일반적인 권리분쟁의 조정 및 심판하는 업무가 있으며, 의결절차로서 사업장협의회 및 각종 종업원 대표기구와 관련된 분쟁사건의 조정이 있음

- 판결과 의결의 집행력이 인정되므로 권리 관철이 신속하게 이루어질 수 있음

○ 독일에서 노동법원이 활발히 운영되고 있는 이유는 노동법원이 취급해야 할 실체법상의 근거가 다양하고, 집단적 협약에 근거한 권리 주장이 노동법원이 다루는 분쟁사건의 대부분이라는 점, 독일의 노동법원이 구제신청부터 최종 확정까지 독립적인 체계를 갖추고 있기 때문에 그 기능을 제대로 발휘할 수 있다는 점 등이 있음

- 독일은 통일적인 근로기준법이 없고 민법을 비롯한 여타의 법률에 의해 근로기준에 관한 내용의 실현이 이루어짐

---

19) 박성윤. (2011). 노동위원회의 노동분쟁처리 특성과 역할에 관한 연구 : 부산지방노동위원회를 중심으로. 경성대 대학원 박사학위논문, 19-20.
사법제도개혁추진위원회[편]. (2005). 노동분쟁해결제도, 147-149.

20) 김훈[외]. (2009). 노동위원회와 노동분쟁해결시스템 개선방안 연구, 206-210.

5. 일본

가. 노동분쟁해결제도[21)]

○ 일본의 노동분쟁해결제도는 공적 차원에서 두 가지의 큰 틀을 가지고 있음

1) 행정적 분쟁해결제도

○ 노동분쟁 해결을 위한 행정절차는 집단적 노동쟁의에만 적용할 수 있었음

- 노동조합법에 의해 노동위원회는 부당노동행위와 노사분쟁의 조정에 사법권을 행사할 수 있음
- 노동기준법에 의하면, 근로감독 체계가 가능하고 근로감독관의 역할은 작업장의 검열과 행정지도의 시행, 필요할 경우 체포 및 압수 등의 사법권 행사가 포함됨

○ 2001년 제정된 「개별노동관계 분쟁해결의 촉진에 관한 법률」 (이하 개분법)에 의해 기존 제도 이외에 후생노동성 지방기관인 지방노동사무소에서의 상담과 정보제공, 지방노동사무소장에 의한 조언과 지도, 분쟁조정위원회에 의한 알선이라는 세 가지 측면에서의 조정형 분쟁해결 시스템을 새롭게 도입함

○ 「남녀의 균등한 기회 및 대우의 확보 등에 관한 법률」 은 후생노동성 산하 지방노동관서에 분쟁 당사자로부터 성차별 관련 분쟁에 대한 알선신청이 있는 경우, 개분법에서 정하는 분쟁조정위원회에 의한 알선을 받을 수 있도록 하고 있음

2) 사법적 분쟁해결제도

○ 노동법원이 없는 일본은 일반법원이 다른 민사 사건과 마찬가지로 노동분쟁을 해결하도록 위임받고 있음

- 민사법원을 통해 개별적 권리분쟁으로서 해고 및 임금과 관련된 분쟁이 주로 처리되며, 노동관계법 위반 등에 대한 형사소송은 형사법원을 통해 해결됨

○ 개별 노동관계 민사분쟁에 대한 제도개혁의 일환으로 2004년 노동심판법이 제정됨

- 이 제도에 따르면 각 지방 법원에 노동재판소가 생기게 되며, 한 명의 판사와 노사 양쪽의 입장에서 노동 및 고용관계에 대한 경험과 지식을 보유한 전문가가 중재와 유연한 조정을 통해 개별 노동분쟁의 빠른 해결을 도모함

---

21) 김훈[외]. (2009). 노동위원회와 노동분쟁해결시스템 개선방안 연구, 216-217.
류이치 야마카와. (2005). 일본의 노동분쟁 해결시스템. 국제노동브리프, 11-12.

나. 노동위원회[22)]

○ 일본의 노동위원회는 노동조합법에 근거해 1946년 설치된, 노동조합과 기업 등간의 분쟁해결을 돕는 3자 구성 기관임

- 사용자위원과 노동자위원 및 공익위원 각 15인으로 구성됨

○ 노동위원회의 기능은 세 가지로 구분됨

- 집단적·개별적 노사관계에 대한 조정
- 노동조합의 자격심사
- 부당노동행위의 심사

○ 노동위원회가 담당하는 노동쟁의의 조정의 형태로 알선·조정·중재가 있음

일본과 한국 노동위원회 역할의 비교

담당기능	일 본	한 국
조정기능	- 집단적 노사분쟁에 대한 알선·조정·중재는 노동위원회가 담당 - 개별적 노동분쟁에 대해서는 도도부현 노동위원회와 후생노동성의 지방노동국인 도도부현 노동국이 알선·조정 담당함.	- 집단적 노사분쟁에 대한 조정·중재 실시 중. 알선제도 없음. - 개별적 노동분쟁 중 부당해고 관련 사항은 노동위원회에 심사제기 가능함.
노동조합 자격심사	- 노동조합 설립의 자유 보장되어 있으나 일정 경우 자격 심사를 거쳐야 함.	- 노동위원회가 노동조합 자격 심사하고 있지 않음.
심사기능	- 부당노동행위에 대해서만 노동위원회의 구제절차 인정 - 최초 도도부현 노동위원회에 심사 제기 - 도도부현 노동위원회의 결정에 불복 있으면 중노위 거치지 않고 행정소송 제기 가능	- 부당노동행위 및 부당해고에 대해 노동위원회의 구제절차 인정 - 행정심판 전치주의이며 지방노동위원회와 중앙노동위원회의 심사를 모두 거쳐야 함.

*자료 : 김훈[외]. (2009). 노동위원회와 노동분쟁해결시스템 개선방안 연구, 220.

22) 김훈[외]. (2009). 노동위원회와 노동분쟁해결시스템 개선방안 연구, 217-220.

6. 관련 자료

가. 정부자료

자료명 / 저자 / 발행사항	원문
개별노동분쟁의 화해제도 활성화 방안 연구 / 김훈, 김재훈, 문강분, 이희진 [저] / 한국노동연구원, 2011	국회도서관 원 문
노동위원회와 노동분쟁해결시스템 개선방안 연구 / 김훈 [외저] / 한국노동연구원, 2009 • 제5장 선진국 노동분쟁 해결시스템과 시사점	PDF Adobe
사법부의 어제와 오늘 그리고 내일. 上, 기조연설문·사법제도편·형사재판편·행정재판편 / 법원행정처 [편] / 사법발전재단 / 2008 (청구기호 : 347.01 -9-4)	1층 대출대
사법 선진화를 위한 개혁. 2, 의결 안건·설명 자료 / 사법제도개혁추진위원회 / 2006 • 12. 위원회 제12차 회의(2006.7.10) <보고안건> 2. 노동분쟁해결제도 개선 주요 쟁점 검토 Ⅴ. 노동법원의 도입 방안	국회도서관 원 문
노동분쟁해결제도 / 사법제도개혁추진위원회 [편] / 2005	국회도서관 원 문
미국의 개별적 근로관계 분쟁해결방안 / Matthew W. Finkin / 국제노동브리프. vol.3 no.12 (2005.12), pp.3-8 / 한국노동연구원	PDF Adobe
일본의 노동분쟁 해결시스템 : 최근의 동향, 배경 및 미래 전망 / 류이치 야마카와 / 국제노동브리프. vol.3 no.12 (2005.12), pp.9-15 / 한국노동연구원	PDF Adobe
영국의 노동분쟁 해결에서 '자문·알선·중재위원회(ACAS)'의 역할 / 채준호 / 국제노동브리프. vol.3 no.12 (2005.12), pp.16-25 / 한국노동연구원	PDF Adobe

나. 학술자료

자료명 / 저자 / 발행사항	원문
노동위원회 조정제도의 활성화를 통한 분쟁해결방안에 관한 소고 / 이승길, 조성관 / 노동법연구. 제33호 (2012.9), pp.475-542 / 서울대학교 노동법연구회	PDF Adobe
개별적 노동분쟁 해결제도에 관한 소고 / 정명현 / 노동법논총. 제24권 (2012.4), pp.107-148 / 한국비교노동법학회	PDF Adobe
노동분쟁 해결시스템의 국제비교와 한국 제도의 개선방안 / 이성희 / 노동법학. 제37호 (2011년 3월), pp.49-85 / 한국노동법학회	국회도서관 원 문
노동분쟁해결을 위한 법절차의 便利와 公正 : 2010년 노동위원회법 일부개정법률안의 검토 / 박은정 / 노동법학. 제37호 (2011년 3월), pp.1-48 / 한국노동법학회	국회도서관 원 문

자료명 / 저자 / 발행사항	원문
부당해고 구제기관으로서의 노동위원회의 문제점과 그 대안에 대한 검토 / 정진경 / 노동법연구. 제26호 (2009.3), pp.1-24 / 서울대학교 노동법연구회	
영국의 노동분쟁 해결 제도에 관한 연구 / 이학춘, 안준노 / 노동법논총. Vol.14 (2008), 141-168 / 한국비교노동법학회	
노동분쟁해결제도 개선방향의 모색 : 노동위원회와 법원을 중심으로 / 박은정 / 노동법학. 제22호 (2006.6), pp.71-122 / 한국노동법학회	
노동분쟁해결제도의 개선을 위한 노동법원의 도입정책의 필요성과 방안 / 이희성 / 법과 정책연구. 제5집 제2호 (2005.12), pp.931-953 / 동광문화사	
노동분쟁해결제도의 현재와 미래 / 서울대학교 노동법연구회 ; 한국노사관계학회 [공동]주최 / 서울대학교 노동법연구회, 2005 • 주제발표 : 노동법원 논의의 현황과 과제 / 정인섭	

다. 학위논문

자료명 / 저자 / 발행사항	원문
노동위원회의 노동분쟁처리 특성과 역할에 관한 연구 : 부산지방노동위원회를 중심으로 / 박성윤 / 경성대 대학원 박사학위논문, 2011 • Ⅲ. 국내외 노동분쟁처리제도 비교	국회도서관 원 문
노동 권리 분쟁의 효율적 해결 방안 : 노동법원 도입논의와 관련하여 / 김광덕 / 서울대 대학원 석사학위논문, 2005	원문

노동법원 도입 관련 법률안(초안)

- 목 차 -

1. 노동소송법안 ····· 127

2. 법원조직법 일부개정법률안 ····· 140

3. 각급 법원의 설치와 관할구역에 관한 법률 일부개정법률안 ····· 148

4. 노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안 ····· 152

5. 근로기준법 일부개정법률안 ····· 160

6. 공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률 일부개정법률안 ····· 170

7. 교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률 일부개정법률안 ····· 173

8. 노동위원회법 일부개정법률안 ····· 178

노동법원 도입을 위한 법률안(초안)

1. 노동소송법안

노동소송법안
(최원식의원 대표발의)

의 안 번 호	

발의연월일 : 2012. .
발 의 자 : 최원식의원
찬 성 자 : 인

제안이유

근로자와 사용자를 당사자로 하는 개별적 고용근로관계, 노동조합과 사용자 또는 사용자단체를 당사자로 하는 집단적 노사관계 등 노동관계를 바탕으로 발생하는 각종 노동문제는 근로자의 생존권과 지위 보호, 근로3권의 보장 등 그 특수성으로 인하여 일반 사건과는 다른 특별한 고려와 절차를 통하여 해결되어야 할 필요가 있음에도 불구하고 이를 공안사건으로 처리하거나 일반 민법적 계약문제로 판단하여온 종전의 경향을 개선하기 위하여 일정한 범위의 노동사건을 전문법원인 노동법원으로 하여금 전속 관할하도록 하고 분쟁 해결을 위한 소송 등에 관한 절차상의 특례를 두는 등 노동사건의 해결에 적정을 기하기 위하여 법을 제정하려는 것임.

주요내용

가. 노동법원의 전속관할의 대상이 되는 노동사건의 범위를 노동민사소송사건, 노동형사소송사건, 노동행정소송사건, 노동비송사건의 네가지 범주로 설정함(안 제2조).

나. 노사단체의 통상사무를 담당하여 오는 등 일정한 관계에 있는 사람으로 하여금 제1심에 한하여 노동법원의 허가를 받아 소송을 대리할 수 있도록 함(안 제5조).

다. 노동법원은 사건의 신속한 해결과 사건의 실체적 진실을 판단을 위해 당사자본인, 소송대리인, 증인, 참고인의 출석을 명할 수 있도록 함(안 제6조제1항).

라. 소액임금청구 등 전형적으로 처리되는 사건수가 많은 노동사건의 특성을 감안하여 제1심 판결서 작성의 특례를 둠(안 제8조제1항).

마. 일정한 범위의 노동사건에 대해 심리와 재판에 참여하는 참심재판을 실시하도록 하여 참심관이 평결에 대한 의견을 제시할 있도록 하는 등 참여형 분쟁해결제도를 도입함(안 제9조부터 제22조까지).

바. 노동민사소송사건, 노동형사소송사건, 노동행정소송사건 및 노동비송사건에 대한 절차상의 특례를 둠(안 제3장부터 제6장까지).

사. 노동민사소송사건과 노동당사자소송에서는 그 사건을 조정에 회부하도록 함으로써 조정에 의한 분쟁해결을 강화함(안 제43조).

참고사항

이 법률안 중 제33조제1항의 개정규정은 최원식의원이 대표발의한 「법원조직법 일부개정법률안」(의안번호 제 호) 중 제40조의7제1항의 개정규정의 의결을 전제로 하는 것이므로 같은 법률안이 의결되지 아니하거나 수정 의결되는 경우에는 이에 맞추어 조정되어야 할 것임.

법률 제 호

노동소송법안

제1장 총칙

제1조(목적) 이 법은 노동사건에 관한 소송과 비송 및 조정 절차에 대한 특례를 규정함으로써 노동사건의 신속·공정하고 경제적인 해결을 도모하고, 노동관계 당사자에 대한 권리구제의 실효성을 확보하여 산업평화의 유지와 국민경제의 발전에 이바지함을 목적으로 한다.

제2조(노동법원의 관장사항) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사건(이하 "노동사건"이라 한다)에 대한 심리와 재판은 노동법원의 전속관할로 한다.

1. 노동민사소송사건

가. 근로자의 고용, 해고, 임금, 복무, 재해보상 등 고용근로관계에 따른 민사상의 권리분쟁 사건으로 고용근로관계 당사자를 원고와 피고로 하는 소송사건

나. 노동조합의 조직·운영, 단체교섭, 단체행동, 노동쟁의 및 쟁의행위 등 노사관계에 따른 민사상의 권리분쟁 사건으로 노사관계 당사자를 원고와 피고로 하는 소송사건

다. 고용근로관계 또는 노사관계에 기한 법률관계 또는 사실관계가 원인이 되거나 그 효력유무 또는 존재여부에 관한 심리·판단이 선결문제로 되는 그 밖의 민사상의 소송사건

2. 노동형사소송사건

가. 노동관계법에서 정한 죄에 관한 형사소송사건

나. 「형법」 또는 그 밖의 다른 법률에서 정한 죄에 관한 형사소송사건으로 「노동조합 및 노동관계조정법」 제4조에 따른 행위의 정당성 여부에 관한 심리·판단이 범죄성립 여부의 선결문제로 되는 사건

3. 노동행정소송사건

가. 노동항고소송사건 : 노동관계법령에 따른 행정청의 처분 또는 행정심판에 대한 재결의 취소, 변경, 효력유무 또는 존재여부에 관한 확인을 구하거나 부작위의 위법 여부에 대한 확인을 구하는 소송사건

나. 노동당사자소송사건 : 노동관계법령에 따른 행정청의 처분 또는 행정심판에 대한 재결을 원인으로 하는 법률관계 그 밖의 노동관계법령에 따른 공법상의 법률관계에

관한 사건으로서 그 법률관계의 한쪽 당사자를 피고로 하는 소송사건

다. 노동민중소송사건 : 국가 또는 공공단체의 기관이 노동관계법령에 위반되는 행위를 한 때에 직접 자기의 법률상 이익과 관계없이 그 시정을 요구하는 소송사건

라. 노동기관소송사건 : 국가 또는 공공단체의 기관 상호간에 있어서의 노동관계법령상의 권한의 존부 또는 그 행사에 대한 다툼에 관한 소송사건. 다만, 「헌법재판소법」 제2조에 따라 헌법재판소의 관장사항으로 되는 사건은 제외한다.

4. 노동비송사건

가. 노동조합의 임시총회 소집권자 지명에 관한 사건

나. 사용자단체의 임시총회 소집 허가에 관한 사건

다. 노동조합의 법인등기, 법인인 노동조합의 임시이사 및 특별대리인의 선임, 해산과 청산의 감독, 검사인의 선임에 관한 사건

라. 노동관계법령에 따른 과태료재판 사건

② 노동법원은 다른 법률 또는 대법원규칙에서 노동법원의 권한에 속하게 한 사항에 대하여도 이를 심리·재판한다.

③ 제2항의 사건에 관한 절차는 법률이나 대법원규칙으로 따로 정한 경우를 제외하고는 이 법에서 정한 절차에 따른다.

④ 노동형사소송사건, 노동행정소송사건 및 노동비송사건에서 노동관계법령의 범위는 대법원규칙으로 정한다.

제3조(노동법원과 지방법원·가정법원·행정법원 사이의 관할의 지정) ① 사건이 노동법원과 지방법원·가정법원·행정법원 중 어느 법원의 관할에 속하는지 명백하지 아니한 때에는 관계된 법원의 공통되는 바로 위의 상급법원이 관할법원을 지정한다.

② 제1항의 관할법원의 지정에 관하여는 「민사소송법」 제28조를 준용한다.

③ 제1항에 따라 노동법원의 관할로 정하여진 사건은 이 법에서 정하는 절차에 의하여, 지방법원의 관할로 정하여진 사건은 민사소송절차 또는 형사소송절차에 의하여, 가정법원의 관할로 정하여진 사건은 가사소송절차에 의하여, 행정법원의 관할로 정하여진 사건은 행정소송절차에 의하여 각각 처리한다.

제4조(당사자능력) 노동조합, 사용자단체 및 그 연합단체는 노동법원의 소송절차에서 당사자능력을 갖는다.

제5조(소송대리) ① 노동조합·사용자단체 및 그 연합단체의 구성원이 당사자인 노동사건에서 당해 노동조합, 사용자단체 및 그 연합단체와 고용관계 등으로 그 사건에 관한 통상사무를

처리·보조하여 오는 등 일정한 관계에 있는 사람이 노동법원의 허가를 받은 때에는 제1심에 한하여 소송대리인이 될 수 있다.

② 제1항에 따라 노동법원의 허가를 받을 수 있는 노동사건의 범위, 소송대리인의 자격 등에 관한 구체적인 사항은 대법원규칙으로 정한다.

③ 노동법원은 언제든지 제1항의 허가를 취소할 수 있다.

제6조(출석명령등) ① 노동법원은 당사자본인(법인 등 단체의 경우에는 그 대표자를 말한다), 소송대리인, 증인 또는 참고인이 기일에 출석할 것을 명할 수 있다.

② 제1항에 따라 출석명령을 받은 본인 또는 증인이 정당한 이유 없이 출석하지 아니한 때에는 노동법원은 결정으로 구인할 수 있다.

③ 제2항의 구인에는 「형사소송법」의 구인에 관한 규정을 준용한다.

제7조(보전처분) ① 노동법원은 노동민사소송사건, 노동행정소송사건(노동항고소송사건은 제외한다) 및 노동비송사건을 본안사건으로 하여 가압류·가처분을 할 수 있다.

② 제1항의 가압류·가처분에 관하여는 「민사집행법」 제276조부터 제312조까지에 따른다.

제8조(제1심 판결서 작성의 특례) ① 노동법원이 심리·재판한 사건의 제1심 판결의 이유에는 청구를 특정함에 필요한 사항과 「민사소송법」 제216조제2항의 판단에 관한 사항만을 간략하게 표시할 수 있다.

② 당사자가 제1심 판결에 대하여 항소한 경우에는 제1심 노동법원은 항소장이 제출된 날부터 2주 이내에 주문이 정당하다는 것을 인정할 수 있을 정도로 당사자의 주장, 그 밖의 공격·방어방법에 관한 판단을 적은 판결이유설명서를 작성하여 판결서에 덧붙여야 한다. 다만, 위 기간 내에 당사자가 항소를 취하한 경우에는 그러하지 아니하다.

③ 제2항 본문에 따른 판결이유설명서는 판결서의 일부로 본다.

④ 노동민사소송사건 중 「소액사건심판법」의 적용대상이 되는 사건에 대하여는 제1항부터 제3항까지를 적용하지 아니하고 「소액사건심판법」 제11조의2에 따른다.

⑤ 노동형사소송사건에 대하여는 제1항부터 제3항까지를 적용하지 아니한다.

제2장 참심재판 등

제9조(정의) 이 장에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. “참심관”이란 이 법에 의하여 노동사건의 심리와 재판에 참여하도록 위촉된 사람을

말한다.

2. “참심재판”이란 참심관이 참여하는 노동사건에 관한 재판을 말한다.

3. “참심재판부”란 판사와 참심관으로 구성된 재판부를 말한다.

제10조(참심재판대상사건) ① 반드시 변론기일 또는 심문기일을 열어야 하는 노동민사소송사건 및 노동행정소송사건 중 다음 각 호에서 정하는 사건을 참심재판의 대상이 되는 사건(이하 “참심재판대상사건”이라 한다)으로 한다.

1. 비재산권상의 청구를 목적으로 하는 노동민사소송사건, 노동행정소송사건 및 이를 본안으로 하는 보전처분에 관한 사건

2. 재산권상의 청구를 목적으로 하는 노동민사소송사건 중 소송목적의 값이 2,000만원을 초과하는 사건

3. 대법원규칙으로 정한 사건

4. 위 각 호와 관련된 사건으로서 병합된 사건

② 노동법원재판부는 참심재판대상사건이 아니더라도 상당하다고 인정하면 직권으로 또는 당사자의 신청에 따라 사건을 참심재판부로 재배당·이송할 수 있다.

제11조(참심재판부의 구성) ① 참심합의재판부는 판사 3명, 근로자측 참심관 1명, 사용자측 참심관 1명으로 구성한다.

② 참심단독재판부는 판사 1명, 근로자측 참심관 1명, 사용자측 참심관 1명으로 구성한다.

제12조(참심재판의 판결 선고 등) ① 참심재판의 판결은 판사가 참심관의 평결에 관한 의견을 들어 선고한다.

② 참심재판의 판결 선고는 참심관의 참여 여부와 관계없이 효력을 갖는다.

③ 참심재판의 운영 및 절차에 관하여 필요한 사항은 대법원규칙으로 정한다.

제13조(참심관의 권한과 의무) ① 참심관은 참심사건의 심리에 참여하여 사실의 인정, 법령의 적용, 당사자의 주장 및 그 밖의 공격·방어방법에 관한 의견을 제시할 수 있다.

② 참심관은 심리 도중 재판장의 허가를 얻어 당사자·증인·참고인을 신문할 수 있다.

③ 참심관은 법령을 준수하고 독립하여 성실히 직무를 수행하여야 한다.

④ 참심관은 직무상 알게 된 비밀을 누설하거나 재판의 공정을 해하는 행위를 하여서는 아니 된다.

제14조(참심관의 자격) 참심관은 노동법원의 관할구역 안에 거주하는 만 25세 이상의 사람 중에서 이 법에서 정하는 바에 따라 노동법원장의 제청을 거쳐 대법원장이 위촉한다.

제15조(결격사유) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람은 참심관이 될 수 없다.

제3장 노동민사소송

제25조(소제기의 방식) ① 노동민사소송의 제기는 소장 또는 말로 할 수 있다.

② 제1항에 따라 말로 소를 제기하는 때에는 원고는 법원서기관·법원사무관 또는 법원주사·법원주사보(이하 이 조에서 "법원사무관등"이라 한다)의 앞에서 진술하여야 한다.

③ 제2항의 경우에 법원사무관등은 소제기조서를 작성하고, 원고에게 그 내용을 설명하여야 한다. 법원사무관등은 소제기조서의 내용에 관하여 원고의 이의 없음을 확인한 후 이에 기명날인하여야 한다.

제26조(소장등의 기재사항) 소장 및 소제기조서(이하 "소장등"이라 한다)에는 당사자와 법정대리인, 청구의 취지와 원인을 적어야 한다.

제27조(비용) ① 노동민사소송절차에서 제출하는 소장·항소장·상고장·반소장에 붙여야 할 인지의 액수는 「민사소송 등 인지법」 제2조부터 제4조까지에 규정된 액의 5분의 1로 한다.

② 노동민사소송절차에서의 인지에 관하여는 제1항에서 정한 사항 이외에는 「민사소송 등 인지법」에 따른다.

제28조(소장의 부본 등의 송달) 노동법원은 소장의 부본 또는 소제기조서등본(이하 "소장부본등"이라 한다)을 피고에게 송달하여야 한다.

제29조(답변서의 제출의무) ① 피고가 원고의 청구를 다투는 경우에는 소장부본등을 송달받은 날로부터 15일 이내에 답변서를 제출하여야 한다.

② 노동법원은 소장부본등을 송달할 때에는 제1항의 취지를 피고에게 알려야 한다.

③ 노동법원은 답변서의 부본을 원고에게 지체없이 송달하여야 한다.

제30조(직권증거조사) 노동법원은 필요하다고 인정하는 때에는 직권으로 증거조사를 할 수 있다.

제31조(적용법률) 노동민사소송의 절차에 관하여는 이 법에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 「민사소송법」에 따른다.

제4장 노동형사소송

제32조(사건의 노동법원 이송) 법원은 공소가 제기된 사건에 대하여 노동법원이 재판권을 가지게 되었거나 재판권을 가졌음이 판명된 때에는 결정으로 사건을 재판권이 있는

같은 심급의 노동법원으로 이송한다. 이 경우 이송 전에 행한 소송행위는 이송 후에도 그 효력에 영향이 없다.

제33조(국민참여재판의 특례) ① 노동법원은 다음 각 호에서 정하는 형사사건을 「국민의 형사재판 참여에 관한 법률」에 따른 국민참여재판으로 심리·재판한다.

1. 「법원조직법」 제40조의7제1항(제6호는 제외한다)에 따른 노동법원 합의부 관할 사건
2. 제1호에 해당하는 사건의 미수죄·교사죄·방조죄·예비죄·음모죄에 해당하는 사건
3. 제1호 또는 제2호에 해당하는 사건과 「형사소송법」 제11조에 따른 관련사건으로서 병합하여 심리하는 사건

② 「국민의 형사재판 참여에 관한 법률」 제9조제1항제1호에 따른 배제결정이 있는 경우에는 제1항에 따른 국민참여재판을 하지 아니한다.

③ 노동형사소송사건에 대한 국민참여재판에 관하여는 제1항 및 제2항에서 정한 사항을 제외하고는 「국민의 형사재판 참여에 관한 법률」에 따른다. 이 경우 "지방법원 본원 합의부"는 "노동법원 합의부"로, "지방법원장"은 "노동법원장"으로 본다.

제34조(적용법률) 노동형사소송의 절차에 관하여는 이 법에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 「형사소송법」에 따른다.

제5장 노동행정소송

제35조(특별재판적) ① 특정한 사업장에 관계되는 노동행정소송은 그 사업장의 소재지를 관할하는 노동법원에, 특정한 사업에 관계되는 노동행정소송은 그 주된 사업장의 소재지를 관할하는 노동법원에 제기할 수 있다.

② 특정한 노동조합 및 사용자단체에 관계되는 노동행정소송은 그 주된 사무소의 소재지를 관할하는 노동법원에 이를 제기할 수 있다.

제36조(소제기의 방식 등) 노동행정소송의 소제기의 방식 등에 관하여는 그 성질에 반하지 아니하는 한 제25조부터 제29조까지를 준용한다.

제37조(소송구조) 노동행정사건에서의 소송구조에 관하여는 「민사소송법」 제128조부터 제133조까지를 준용한다.

제38조(적용법률) 노동행정소송의 절차에 관하여는 이 법에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 「행정소송법」에 따른다. 다만 「행정소송법」 제43조는 적용하지 아니한다.

제6장 노동비송

제39조(신청의 방식) ① 노동비송사건의 신청은 서면 또는 말로 할 수 있다.

② 제1항에 따라 말로 하는 신청에 관하여는 제25조제2항과 제3항을 준용한다.

제40조(재판의 방식) ① 노동비송사건에 대한 제1심 종국재판은 결정으로써 한다.

② 노동비송사건(제2조제1항제4호라목에 따른 과태료재판 사건을 제외한다)의 결정서에는 이유를 기재하지 아니할 수 있다.

제41조(불복) ① 노동비송사건에 대한 결정에 관하여는 즉시항고할 수 있다.

② 제1항에 따른 즉시항고에 관하여는 「민사집행법」 제15조를 준용한다.

제42조(적용법률) 노동비송의 절차에 관하여는 이 법에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 「비송사건절차법」에 따른다.

제7장 노동사건에서의 조정

제43조(조정에의 회부) 노동법원은 소송이 제기된 때에는 사건을 조정절차에 회부할 수 있다. 이 경우 노동민사소송과 노동당사자소송이 제기된 때에는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 제외하고는 사건을 조정절차에 회부하여야 한다.

1. 공시송달에 의하지 아니하고는 당사자의 일방 또는 쌍방을 소환할 수 없는 경우
2. 그 사건이 조정절차에 회부되더라도 조정이 성립될 수 없다고 인정되는 경우
3. 피고가 소장부본등을 송달받고도 답변서를 제출하지 아니하는 등 실질적으로 다툼이 없는 경우
4. 그 밖에 대법원규칙으로 정하는 경우

제44조(조정기관) 조정사건은 조정장 1명과 2명 이상의 조정위원으로 구성된 조정위원회가 처리한다. 다만, 당사자의 신청이 있는 때에는 조정담당판사가 이를 처리한다.

제45조(조정장 및 조정위원의 지정) ① 조정위원회의 조정장 또는 조정담당판사는 노동법원장이 그 관할법원의 판사 중에서 지정한다.

② 조정위원회를 구성하는 조정위원은 관할법원의 참심관 또는 당사자가 합의에 의하여 선정한 자 중에서 각 사건마다 조정장이 지정한다.

③ 조정장이 참심관을 조정위원으로 지정하는 경우에는 근로자측 참심관과 사용자측 참심관을 동시에 지정하여야 한다.

제46조(조정장 및 조정위원의 제척·기피·회피) 조정장 및 조정위원의 제척·기피·회피에 관하여는 제17조를 준용한다.

제47조(사실의 사전조사) 조정장 또는 조정담당판사는 조정기일을 정하기 전에 기한을 정하여 노동조사관으로 하여금 사건에 관한 사실을 조사하게 할 수 있다.

제48조(조정의 성립) ① 조정은 당사자 사이에 합의된 사항을 조서에 기재함으로써 성립한다.

② 조정은 재판상 화해와 동일한 효력이 있다.

제49조(적용법률 등) ① 노동민사소송사건의 조정 절차에 관하여는 이 법에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 「민사조정법」에 따른다.

② 노동당사자소송사건의 조정 절차에 관하여 이 법에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 그 성질에 반하지 아니하는 범위에서 「민사조정법」을 준용한다.

제8장 보칙 및 벌칙

제50조(벌칙적용에 있어서의 공무원 의제) 참심관 및 조정위원은 「형법」 제129조부터 제133조까지에 따른 벌칙의 적용에 있어서 공무원으로 본다.

제51조(벌칙) ① 참심관 또는 참심관이었던 사람이 정당한 이유 없이 합의의 과정이나 판사 또는 참신관의 의견 및 그 의견별 참심관의 수를 누설한 경우에는 100만원 이하의 벌금에 처한다.

② 참심관 또는 참심관이었던 사람이 정당한 이유 없이 그 직무수행 중에 알게 된 타인의 비밀을 누설한 경우에는 2년 이하의 징역 또는 500만원 이하의 벌금에 처한다.

③ 제2항의 죄는 고소가 있어야 공소를 제기할 수 있다.

제52조(벌칙) ① 조정위원 또는 조정위원이었던 사람이 정당한 이유 없이 합의의 과정이나 조정장 또는 조정위원의 의견 및 그 의견별 조정위원의 수를 누설한 경우에는 30만원 이하의 벌금에 처한다.

② 조정위원 또는 조정위원이었던 사람이 정당한 이유 없이 그 직무수행 중에 알게 된 타인의 비밀을 누설한 경우에는 2년 이하의 징역 또는 100만원 이하의 벌금에 처한다.

③ 제2항의 죄는 고소가 있어야 공소를 제기할 수 있다.

제53조(과태료) ① 정당한 이유없이 노동법원의 문서제출명령 또는 문서송부촉탁을 거부하거나 거짓 자료를 제출한 자에게는 1천만원 이하의 과태료를 부과한다.

② 정당한 이유없이 제6조제1항에 따른 출석명령을 거부한 사람에게는 500만원 이하의

과태료를 부과한다.

부 칙

제1조(시행일) 이 법은 2014년 1월 1일부터 시행한다.

제2조(관할에 관한 경과조치) ① 이 법 시행으로 노동법원의 관할에 속할 사건으로 이 법 시행 당시 지방법원 및 그 지원, 가정법원 및 그 지원 또는 행정법원에 계속 중인 사건은 그 계속 중인 법원의 관할로 한다.

② 이 법 시행 당시 노동법원이 설치되지 않은 지역에 있어서의 노동법원의 권한에 속하는 사항은 노동법원이 설치될 때까지 해당 지방법원 및 그 지원, 가정법원 및 그 지원 또는 행정법원이 이를 관할한다.

제3조(계속 중인 사건의 재판에 관한 경과조치) 이 법 시행 당시 법원에 계속 중인 사건의 재판은 종전의 규정에 따른다.

2. 법원조직법 일부개정법률안

법원조직법 일부개정법률안
(최원식의원 대표발의)

의 안 번 호	

발의연월일 : 2012. .
발 의 자 : 최원식의원
찬 성 자 : 인

제안이유 및 주요내용

노동사건을 전문법원인 노동법원으로 하여금 전속하여 관할하도록 하는 「노동소송법」이 제정됨에 따라 노동법원의 설치 근거와 조직 등에 관한 사항을 정하려는 것임(안 제3조제1항 등).

참고사항

이 법률안은 최원식의원이 대표발의한 「노동소송법안」(의안번호 제 호)의 의결을 전제로 하는 것이므로 같은 법률안이 의결되지 아니하거나 수정 의결되는 경우에는 이에 맞추어 조정되어야 할 것임.

법률 제 호

법원조직법 일부개정법률안

법원조직법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제3조제1항 각 호 외의 부분 중 "6種"을 "7종"으로 하고, 같은 항에 제7호를 다음과 같이 신설하며, 같은 조 제3항 중 "行政法院과"를 "행정법원·노동법원과"로 한다.

7. 노동법원

제5조제2항 중 "家庭法院 및 行政法院에"를 "가정법원·행정법원 및 노동법원에"로 한다.

제6조제1항 중 "家庭法院 또는 行政法院의"를 "가정법원·행정법원 또는 노동법원의"로 한다.

제7조에 제6항 및 제7항을 각각 다음과 같이 신설한다.

⑥ 노동법원의 심판권은 「노동소송법」에 따른 노동행정소송사건을 제외하고는 단독판사가 이를 행한다. 다만, 노동법원 합의부가 단독판사가 심판할 것으로 결정한 노동행정소송사건에 대한 심판권은 단독판사가 이를 행한다.

⑦ 노동법원에서 합의심판을 하여야 하는 경우에는 판사 3인으로 구성된 합의부에서 이를 행한다.

제9조의2제1항 중 "家庭法院 및 行政法院과"를 "가정법원·행정법원 및 노동법원과"로 한다.

제10조제1항 중 "家庭法院 및 行政法院과"를 "가정법원·행정법원 및 노동법원과"로 하고, 같은 조 제3항 중 "家庭法院 事務局長과 行政法院 事務局長"을 "가정법원 사무국장, 행정법원 사무국장과 노동법원 사무국장"으로 한다.

제28조 각 호 외의 부분에 후단을 다음과 같이 신설하고, 같은 조 제1호 중 "家庭法院合議部"를 "가정법원합의부·노동법원합의부(「노동소송법」에 따른 노동행정소송사건의 경우에는 노동법원단독판사를 포함한다)"로 하며, 같은 조 제2호 중 "가정법원단독판사의"를 "가정법원단독판사 또는 노동법원단독판사의"로 한다.

이 경우 「노동소송법」에 따라 노동법원의 권한에 속한 사건에 대한 항소 또는 항고사건은 이를 전담하는 부가 심판한다.

제3편에 제6장(제40조의5부터 제40조의7)을 다음과 같이 신설한다.

제6장 노동법원

제40조의5(노동법원장) ① 노동법원에 노동법원장을 둔다.

② 노동법원장은 판사로 보한다.

③ 노동법원장은 그 법원의 사법행정사무를 관장하며, 소속공무원을 지휘·감독한다.

④ 제26조제4항부터 제6항까지는 노동법원에 이를 준용한다.

제40조의6(부) ① 노동법원에 부를 둔다.

② 제27조제2항 및 제3항은 노동법원에 이를 준용한다.

제40조의7(합의부의 심판권) ① 노동법원합의부는 다음 각 호의 사건을 제1심으로 심판한다.

1. 「노동소송법」에 따라 노동법원의 권한에 속한 사건 중 합의부가 심판할 것으로 합의부가 결정한 사건
2. 「노동소송법」에 따라 노동법원의 권한에 속한 사건 중 대법원규칙으로 정하는 사건
3. 「노동소송법」에 따른 노동행정소송사건
4. 「노동소송법」에 따라 노동법원의 권한에 속한 형사사건 중 사형·무기 또는 장기 5년 이상의 징역 또는 금고에 해당하는 사건
5. 제3호의 사건과 동시에 심판할 공범사건
6. 노동법원판사에 대한 제척·기피사건
7. 다른 법률에 따라 노동법원합의부의 권한에 속하는 사건

② 노동법원합의부는 노동법원단독판사의 판결·결정·명령에 대한 항소 또는 항고사건 중 제28조제2호에 해당하지 아니하는 사건을 제2심으로 심판한다.

제44조제2항 중 "行政法院長과"를 "행정법원장, 노동법원장과"로 한다.

제55조제1항 중 "支院에"를 "지원과 노동법원에"로, "소속地方法院長이"를 "소속지방법원장 및 소속노동법원장이"로 하고, 같은 조 제3항 중 "소속地方法院에"를 "소속지방법원 및 소속노동법원에"로 한다.

부 칙

이 법은 2014년 1월 1일부터 시행한다.

신·구조문대비표

현 행	개 정 안
第3條(法院의 종류) ①法院은 다음의 6種으로 한다. 1.~6. (생 략) <신 설> ② (생 략) ③高等法院·特許法院·地方法院·家庭法院·行政法院과 地方法院 및 家庭法院의 支院, 가정지원, 市·郡法院의 設置·廢止 및 管轄區域은 따로 法律로 정하고, 登記所의 設置·廢止 및 管轄區域은 大法院規則으로 정한다.	第3條(法院의 종류) ①----------7종---------. 1.~6. (현행과 같음) 7. 노동법원 ② (현행과 같음) ③----------행정법원·노동법원과----------.
第5條(判事) ① (생 략) ②高等法院·特許法院·地方法院·家庭法院 및 行政法院에 判事를 둔다. ③ (생 략)	第5條(判事) ① (현행과 같음) ②----------가정법원·행정법원 및 노동법원에----------. ③ (현행과 같음)
第6條(職務代理) ①大法院長은 判事로 하여금 다른 高等法院·特許法院·地方法院·家庭法院 또는 行政法院의 判事의 職務를 代理하게 할 수 있다. ② (생 략)	第6條(職務代理) ①----------가정법원·행정법원 또는 노동법원의----------. ② (현행과 같음)
第7條(審判權의 행사) ①~⑤ (생 략) <신 설>	第7條(審判權의 행사) ①~⑤ (현행과 같음) ⑥ 노동법원의 심판권은 「노동소송법」에 따른 노동행정소송사건을 제외

	하고는 단독판사가 이를 행한다. 다만, 노동법원 합의부가 단독판사가 심판할 것으로 결정한 노동행정소송사건에 대한 심판권은 단독판사가 이를 행한다.
<신 설>	⑦ 노동법원에서 합의심판을 하여야 하는 경우에는 판사 3인으로 구성된 합의부에서 이를 행한다.
第9條의2(判事會議) ①高等法院·特許法院·地方法院·家庭法院 및 行政法院과 大法院規則이 정하는 支院에 司法行政에 관한 諮問機關으로 判事會議를 둔다.	第9條의2(判事會議) ①----------가정법원·행정법원 및 노동법원과----------.
② (생 략)	② (현행과 같음)
第10條(各級法院등의 事務局) ①高等法院·特許法院·地方法院·家庭法院 및 行政法院과 大法院規則이 정하는 支院에 事務局을 두며, 大法院規則이 정하는 高等法院 및 地方法院에 事務局외의 局을 둘 수 있다.	第10條(各級法院등의 事務局) ①----------가정법원·행정법원 및 노동법원과----------.
② (생 략)	② (현행과 같음)
③高等法院과 特許法院의 事務局長 및 第1項 後段에 規定된 地方法院의 事務局長은 法院理事官 또는 法院副理事官으로, 高等法院 局長, 地方法院 事務局長 및 局長, 家庭法院 事務局長과 行政法院 事務局長 및 大法院規則이 정하는 支院의 事務局長은 法院副理事官 또는 法院書記官으로, 課長은 法院副理事官·법원서기관·법원사무관 또는 등기사무관으로 補한다.	③----------가정법원 사무국장, 행정법원 사무국장과 노동법원 사무국장----------

	------.
④ (생 략)	④ (현행과 같음)
第28條(審判權) 高等法院은 다음의 事件을 審判한다. <후단 신설>	第28條(審判權) ----------. 이 경우 「노동소송법」에 따라 노동법원의 권한에 속한 사건에 대한 항소 또는 항고사건은 이를 전담하는 부가 심판한다.
1. 地方法院合議部·家庭法院合議部 또는 行政法院의 제1심 판결·심판·결정·명령에 대한 항소 또는 항고사건	1. ----------가정법원합의부·노동법원합의부(「노동소송법」에 따른 노동행정소송사건의 경우에는 노동법원단독판사를 포함한다)----------
2. 지방법원단독판사·가정법원단독판사의 제1심 판결·심판·결정·명령에 대한 항소 또는 항고사건으로서 형사사건을 제외한 사건중 대법원규칙으로 정하는 사건	2. ----------가정법원단독판사 또는 노동법원단독판사의----------
3. (생 략)	3. (현행과 같음)
<신 설>	제6장 노동법원
<신 설>	제40조의5(노동법원장) ① 노동법원에 노동법원장을 둔다. ② 노동법원장은 판사로 보한다. ③ 노동법원장은 그 법원의 사법행정사무를 관장하며, 소속공무원을 지휘·감독한다. ④ 제26조제4항부터 제6항까지는 노동법원에 이를 준용한다.
<신 설>	제40조의6(부) ① 노동법원에 부를 둔다.

	② 제27조제2항 및 제3항은 노동법원에 이를 준용한다.
<신 설>	제40조의7(합의부의 심판권) ① 노동법원합의부는 다음 각 호의 사건을 제1심으로 심판한다. 1. 「노동소송법」에 따라 노동법원의 권한에 속한 사건 중 합의부가 심판할 것으로 합의부가 결정한 사건 2. 「노동소송법」에 따라 노동법원의 권한에 속한 사건 중 대법원규칙으로 정하는 사건 3. 「노동소송법」에 따른 노동행정소송사건 4. 「노동소송법」에 따라 노동법원의 권한에 속한 형사사건 중 사형·무기 또는 장기 5년 이상의 징역 또는 금고에 해당하는 사건 5. 제3호의 사건과 동시에 심판할 공범사건 6. 노동법원판사에 대한 제척·기피사건 7. 다른 법률에 따라 노동법원합의부의 권한에 속하는 사건 ② 노동법원합의부는 노동법원단독판사의 판결·결정·명령에 대한 항소 또는 항고사건 중 제28조제2호에 해당하지 아니하는 사건을 제2심으로 심판한다.
第44條(補職) ① (생 략)	第44條(補職) ① (현행과 같음)
②司法硏修院長, 高等法院長, 特許法院長, 法院行政處次長, 地方法院長, 家庭法院長, 行政法院長과 高等法院 및 特許法院의 部長判事는 15년 이상 第42	②----------행정법원장, 노동법원장과----------

條第1項各號의 職에 있던 者중에서 補한다.	----------.
第55條(執行官) ①地方法院 및 그 支院에 執行官을 두며, 執行官은 法律이 정하는 바에 따라 소속地方法院長이 任免한다.	第55條(執行官) ①----------지원과 노동법원에----------소속지방법원장 및 소속노동법원장이----------.
② (생 략)	② (현행과 같음)
③執行官은 그 職務를 성실히 수행함을 保證하기 위하여 소속地方法院에 保證金을 납부하여야 한다.	③----------소속지방법원 및 소속노동법원에----------.
④ (생 략)	④ (현행과 같음)

3. 각급 법원의 설치와 관할구역에 관한 법률 일부개정법률안

각급 법원의 설치와 관할구역에 관한 법률 일부개정법률안
(최원식의원 대표발의)

의 안 번 호	

발의연월일 : 2012. .
발 의 자 : 최원식의원
찬 성 자 : 인

제안이유 및 주요내용

노동사건을 전문법원인 노동법원으로 하여금 전속하여 관할하도록 하는 「노동소송법」이 제정됨에 따라 서울특별시를 관할구역으로 하는 서울노동법원을 설치하려는 것임(안 제2조제1항, 안 제4조제4호의2 신설, 안 별표 1, 안 별표 6의2 신설).

참고사항

이 법률안은 최원식의원이 대표발의한 「노동소송법안」(의안번호 제 호) 및 「법원조직법 일부개정법률안」(의안번호 제 호)의 의결을 전제로 하는 것이므로 각 법률안이 의결되지 아니하거나 수정 의결되는 경우에는 이에 맞추어 조정되어야 할 것임.

법률 제 호

각급 법원의 설치와 관할구역에 관한 법률 일부개정법률안

각급 법원의 설치와 관할구역에 관한 법률 일부를 다음과 같이 개정한다.

제2조제1항 중 “행정법원과”를 “행정법원, 노동법원과”로 한다.

제4조에 제4호의2를 다음과 같이 신설한다.

4의2. 노동법원의 관할구역 : 별표 6의2

별표 1 중 서울행정법원란 다음에 서울노동법원란을 다음과 같이 신설한다.

서울노동법원	서울특별시

별표 6의2를 다음과 같이 신설한다.

[별표 6의2]

노동법원의 관할구역

고등법원	노동법원	관할구역
서 울	서 울	서울특별시

부 칙

제1조(시행일) 이 법은 2014년 1월 1일부터 시행한다.

제2조(사건관할에 관한 경과조치) 이 법 시행으로 2014년 1월 1일부터 서울노동법원의 관할에 속할 사건으로 2013년 12월 31일 현재 서울중앙지방법원, 서울동부지방법원, 서울남부지방법원, 서울북부지방법원, 서울서부지방법원, 서울가정법원 및 서울행정법원에 계속 중인 사건은 그 계속 중인 법원의 관할로 한다.

신·구조문대비표

현 행	개 정 안
제2조(설치) ① 고등법원, 특허법원, 지방법원, 가정법원, 행정법원과 지방법원의 지원(支院) 및 가정법원의 지원을 별표 1과 같이 설치한다. ② (생 략)	제2조(설치) ① ----------행정법원, 노동법원과----------. ② (현행과 같음)
제4조(관할구역) 각급 법원의 관할구역은 다음 각 호의 구분에 따라 정한다. 다만, 지방법원 또는 그 지원의 관할구역에 시·군법원을 둔 경우 「법원조직법」 제34조제1항제1호 및 제2호의 사건에 관하여는 지방법원 또는 그 지원의 관할구역에서 해당 시·군법원의 관할구역을 제외한다. 1.~4. (생 략) <신 설> 5.~7. (생 략)	제4조(관할구역) ----------.----------. 1.~4. (현행과 같음) 4의2. 노동법원의 관할구역 : 별표 6의2 5.~7. (현행과 같음)

4. 노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안

노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안
(최원식의원 대표발의)

의 안 번 호	

발의연월일 : 2012. . .
발 의 자 : 최원식 의원
찬 성 자 : 인

제안이유 및 주요내용

일정한 범위의 노동사건을 전문적으로 다루는 노동법원을 설치하고 노동위원회의 심판 기능을 노동법원으로 이관하기 위한 「노동소송법」 이 제정됨에 따라 현행법에 따른 노동위원회의 소관 사무 중 임시총회 소집권자의 지명, 단체협약의 해석 등에 관한 견해의 제시, 공정대표의무 및 부당노동행위에 관한 사건을 노동법원에 이관하려는 것임(안 제18조제3항, 제29조의4, 제34조, 제82조).

참고사항

이 법률안은 최원식의원이 대표발의한 「노동소송법안」 (의안번호 제○○○○호)의 의결을 전제로 하는 것이므로 같은 법률안이 의결되지 아니하거나 수정의결되는 경우에는 이에 맞추어 조정되어야 할 것임.

법률 제 호

노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안

노동조합 및 노동관계조정법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제2조제4호라목 단서 중 "勞動委員會에 不當勞動行爲의 救濟申請을 한 경우에는 中央勞動委員會의 再審判定이 있을 때까지는"을 "노동법원에 부당노동행위에 관한 소를 제기한 경우에는 판결이 확정될 때까지"로 한다.

제7조제1항 중 "調整 및 不當勞動行爲의 救濟를 申請할"을 "調整을 신청할 수 없고 노동법원에 부당노동행위에 관한 소를 제기할"로 한다.

제18조제3항을 다음과 같이 한다.

③ 노동조합의 대표자가 제2항에 따른 회의의 소집을 고의로 기피하거나 이를 해태하는 경우 조합원 또는 대의원의 3분의 1 이상은 노동법원에 회의 소집권자의 지명을 신청할 수 있다.

제29조의4제2항 중 "그 행위가 있은 날(단체협약의 내용의 일부 또는 전부가 제1항에 위반되는 경우에는 단체협약 체결일을 말한다)부터 3개월 이내에 대통령령으로 정하는 방법과 절차에 따라 노동위원회에 그 시정을 요청할"을 "노동법원에 그 시정을 신청할"로 하고, 같은 조 제3항 및 제4항을 각각 삭제한다.

제34조제1항 중 "勞動委員會에 그 解釋 또는 이행방법에 관한 見解의 제시를 요청할"을 "노동법원에 그 해석 또는 이행방법에 관한 견해의 제시를 신청할"로 하고, 같은 조 제2항 및 제3항을 각각 삭제한다.

제82조의 제목 "(救濟申請)"을 "(소의 제기)"로 하고, 같은 조 제1항 중 "勞動委員會에 그 救濟를 申請할"을 "노동법원에 소를 제기할"로 하며, 같은 조 제2항을 삭제한다.

제83조부터 제86조까지를 각각 삭제한다.

제89조 각 호 외의 부분 중 "다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 者"를 "제37조제2항, 제38조제1항, 제42조제1항 또는 제42조의2제2항을 위반한 자"로 하고, 같은 조 각 호를 삭제한다.

제95조를 삭제한다.

부 칙

제1조(시행일) 이 법은 2014년 1월 1일부터 시행한다.

제2조(계속 중인 사건에 관한 경과조치) 이 법 시행 당시 종전의 규정에 따라 노동위원회에 의결·시정 및 구제를 신청하여 계속 중인 사건에 대하여는 종전의 규정에 따른다.

제3조(벌칙 및 과태료에 관한 경과조치) 이 법 시행 전의 행위에 대한 벌칙 및 과태료의 적용은 종전의 규정에 따른다.

신·구조문대비표

현 행	개 정 안
第2條(定義) 이 法에서 사용하는 用語의 定義는 다음과 같다. 1. ~ 3. (생 략) 4. "勞動組合"이라 함은 勤勞者가 主體가 되어 自主的으로 團結하여 勤勞條件의 유지·개선 기타 勤勞者의 經濟的·社會的 地位의 향상을 도모함을 目的으로 組織하는 團體 또는 그 聯合團體를 말한다. 다만, 다음 各目의 1에 해당하는 경우에는 勞動組合으로 보지 아니한다. 가. ~ 다. (생 략) 라. 勤勞者가 아닌 者의 加入을 허용하는 경우. 다만, 解雇된 者가 勞動委員會에 不當勞動行爲의 救濟申請을 한 경우에는 中央勞動委員會의 再審判定이 있을 때까지는 勤勞者가 아닌 者로 解釋하여서는 아니된다. 마. (생 략) 5.·6. (생 략)	第2條(定義) ----------. 1. ~ 3. (현행과 같음) 4. ----------. 가. ~ 다. (현행과 같음) 라. ----------. ----------노동법원에 부당노동행위에 관한 소를 제기한 경우에는 판결이 확정될 때까지----------. 마. (현행과 같음) 5.·6. (현행과 같음)
第7條(勞動組合의 보호요건) ①이 法에 의하여 設立된 勞動組合이 아니면 勞動委員會에 勞動爭議의 調整 및 不當勞動行爲의 救濟를 申請할 수 없다. ②·③ (생 략)	第7條(勞動組合의 보호요건) ①----------調整을 신청할 수 없고 노동법원에 부당노동행위에 관한 소를 제기할-------. ②·③ (현행과 같음)
第18條(臨時總會등의 召集) ①·② (생	第18條(臨時總會등의 召集) ①·② (현

략)	행과 같음)
③行政官廳은 勞動組合의 代表者가 第2項의 規定에 의한 會議의 召集을 故意로 기피하거나 이를 懈怠하여 組合員 또는 代議員의 3分의 1 이상이 召集權者의 지명을 요구한 때에는 15日 이내에 勞動委員會의 議決을 요청하고 勞動委員會의 議決이 있는 때에는 지체없이 會議의 召集權者를 지명하여야 한다.	③ 노동조합의 대표자가 제2항에 따른 회의의 소집을 고의로 기피하거나 이를 해태하는 경우 조합원 또는 대의원의 3분의 1 이상은 노동법원에 회의 소집권자의 지명을 신청할 수 있다.
④ (생 략)	④ (현행과 같음)
제29조의4(공정대표의무 등) ① (생략)	제29조의4(공정대표의무 등) ① (현행과 같음)
② 노동조합은 교섭대표노동조합과 사용자가 제1항을 위반하여 차별한 경우에는 그 행위가 있은 날(단체협약의 내용의 일부 또는 전부가 제1항에 위반되는 경우에는 단체협약 체결일을 말한다)부터 3개월 이내에 대통령령으로 정하는 방법과 절차에 따라 노동위원회에 그 시정을 요청할 수 있다.	② ----------노동법원에 그 시정을 신청할--------.
③ 노동위원회는 제2항에 따른 신청에 대하여 합리적 이유 없이 차별하였다고 인정한 때에는 그 시정에 필요한 명령을 하여야 한다.	<삭 제>
④ 제3항에 따른 노동위원회의 명령 또는 결정에 대한 불복절차 등에 관하여는 제85조 및 제86조를 준용한다.	<삭 제>
第34條(團體協約의 解釋) ①團體協約의 解釋 또는 이행방법에 관하여 관계 當事者間에 의견의 不一致가 있는 때에는 當事者 雙方 또는 團體協約에 정하는 바에 의하여 어느 一方이 勞動委員會에	第34條(團體協約의 解釋) ----------

그 解釋 또는 이행방법에 관한 見解의 제시를 요청할 수 있다.	----------노동법원에 그 해석 또는 이행방법에 관한 견해의 제시를 신청할 --------.
②勞動委員會는 第1項의 規定에 의한 요청을 받은 때에는 그 날부터 30日 이내에 명확한 見解를 제시하여야 한다.	<삭 제>
③第2項의 規定에 의하여 勞動委員會가 제시한 解釋 또는 이행방법에 관한 見解는 仲裁裁定과 동일한 효력을 가진다.	<삭 제>
第82條(救濟申請) ①使用者의 不當勞動行爲로 인하여 그 權利를 침해당한 勤勞者 또는 勞動組合은 勞動委員會에 그 救濟를 申請할 수 있다.	第82條(소의 제기) ①----------노동법원에 소를 제기할--------.
②第1項의 規定에 의한 救濟의 申請은 不當勞動行爲가 있은 날(계속하는 행위는 그 終了日)부터 3月 이내에 이를 행하여야 한다.	<삭 제>
第83條(調査등) ①勞動委員會는 第82條의 規定에 의한 救濟申請을 받은 때에는 지체없이 필요한 調査와 관계 當事者의 審問을 하여야 한다.	<삭 제>
②勞動委員會는 第1項의 規定에 의한 審問을 할 때에는 관계 當事者의 申請에 의하거나 그 職權으로 證人을 출석하게 하여 필요한 사항을 質問할 수 있다.	
③勞動委員會는 第1項의 規定에 의한 審問을 함에 있어서는 관계 當事者에 대하여 증거의 제출과 證人에 대한 反對審問을 할 수 있는 충분한 기회를 주어야 한다.	

④第1項의 規定에 의한 勞動委員會의 調査와 審問에 관한 節次는 中央勞動委員會가 따로 정하는 바에 의한다.		
第84條(救濟命令) ①勞動委員會는 第83條의 規定에 의한 審問을 종료하고 不當勞動行爲가 成立한다고 判定한 때에는 使用者에게 救濟命令을 발하여야 하며, 不當勞動行爲가 成立되지 아니한다고 判定한 때에는 그 救濟申請을 棄却하는 決定을 하여야 한다. ②第1項의 規定에 의한 判定·命令 및 決定은 書面으로 하되, 이를 당해 使用者와 申請人에게 각각 교부하여야 한다. ③관계 當事者는 第1項의 規定에 의한 命令이 있을 때에는 이에 따라야 한다.	<삭 제>	
第85條(救濟命令의 확정) ①地方勞動委員會 또는 特別勞動委員會의 救濟命令 또는 棄却決定에 불복이 있는 관계 當事者는 그 命令書 또는 決定書의 송달을 받은 날부터 10日 이내에 中央勞動委員會에 그 再審을 申請할 수 있다. ②第1項의 規定에 의한 中央勞動委員會의 再審判定에 대하여 관계 當事者는 그 再審判定書의 송달을 받은 날부터 15日 이내에 行政訴訟法이 정하는 바에 의하여 訴를 제기할 수 있다. ③第1項 및 第2項에 規定된 기간내에 再審을 申請하지 아니하거나 行政訴訟을 제기하지 아니한 때에는 그 救濟命令·棄却決定 또는 再審判定은 확정된다. ④第3項의 規定에 의하여 棄却決定	<삭 제>	

또는 再審判定이 확정된 때에는 관계 當事者는 이에 따라야 한다. ⑤使用者가 第2項의 規定에 의하여 行政訴訟을 제기한 경우에 管轄法院은 中央勞動委員會의 申請에 의하여 決定으로써, 判決이 확정될 때까지 中央勞動委員會의 救濟命令의 전부 또는 일부를 이행하도록 명할 수 있으며, 當事者의 申請에 의하여 또는 職權으로 그 決定을 取消할 수 있다.	
第86條(救濟命令등의 효력) 勞動委員會의 救濟命令·棄却決定 또는 再審判定은 第85條의 規定에 의한 中央勞動委員會에의 再審申請이나 行政訴訟의 제기에 의하여 그 효력이 정지되지 아니한다.	<삭 제>
第89條(罰則) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 者는 3年 이하의 懲役 또는 3千萬원 이하의 罰金에 處한다.	第89條(罰則) 제37조제2항, 제38조제1항, 제42조제1항 또는 제42조의2제2항을 위반한 자----------.
1. 第37條第2項, 第38條第1項, 제42조제1항 또는 제42조의2제2항의 規定에 위반한 者	<삭 제>
2. 제85조제3항(제29조의4제4항에서 준용하는 경우를 포함한다)에 따라 확정되거나 行政訴訟을 제기하여 확정된 救濟命令에 위반한 者	<삭 제>
第95條(過怠料) 第85條第5項의 規定에 의한 法院의 命令에 위반한 者는 500萬원 이하의 금액(당해 命令이 作爲를 명하는 것일 때에는 그 命令의 불이행 日數 1日에 50萬원 이하의 比率로 算定한 금액)의 過怠料에 處한다.	<삭 제>

5. 근로기준법 일부개정법률안

근로기준법 일부개정법률안
(최원식의원 대표발의)

의 안 번 호	

발의연월일 : 2012. .
발 의 자 : 최원식 의원
찬 성 자 : 인

제안이유

일정한 범위의 노동사건을 전문적으로 다루는 노동법원을 설치하고 노동위원회의 심판 기능을 노동법원으로 이관하기 위한 「노동소송법」이 제정됨에 따라 현행법에 따른 노동위원회의 부당해고 여부에 관한 판정, 근로조건 위반으로 인한 손해배상 여부 결정, 재해보상의 심사 또는 중재 등의 기능을 노동법원으로 이관하려는 것임.

주요내용

가. 근로자가 사용자의 근로조건 위반을 이유로 손해배상을 청구하는 경우에는 노동법원에 소를 제기할 수 있음(안 제19조제1항).

나. 사용자가 근로자에게 부당해고 등을 하면 근로자는 노동법원에 소를 제기할 수 있음(안 제28조제1항).

다. 근로자의 구제신청에 대한 노동위원회의 구제 처리(조사, 구제명령, 이행강제금)에 관한 사항을 삭제함(안 제29조부터 제33조까지 삭제).

라. 사용자가 부득이한 사유로 사업을 계속하는 것이 불가능하여 노동법원의 결정을 받은 경우에는 근로자에게 기준에 못 미치는 휴업수당을 지급할 수 있음(안 제46조제2항).

마. 근로자가 중대한 과실로 업무상 부상 또는 질병에 걸리고 또한 사용자가 그 과실에 대하여 노동법원의 결정을 받으면 보상을 하지 아니하여도 됨(안 제81조).

바. 고용노동부장관이 근로자의 재해보상에 관한 심사나 중재의 청구를 정해진 기간에 하지 아니하거나 심사와 중재의 결과에 불복하는 자는 노동법원에 소를 제기할 수 있음(안 제89조제1항).

참고사항

이 법률안은 최원식의원이 대표발의한 「노동소송법안」(의안번호 제○○○○호)의 의결을 전제로 하는 것이므로 같은 법률안이 의결되지 아니하거나 수정의결되는 경우에는 이에 맞추어 조정되어야 할 것임.

법률 제 호

근로기준법 일부개정법률안

근로기준법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제19조제2항 중 “노동위원회에 신청할”을 “노동법원에 소를 제기할”로 한다.

제28조제1항 중 “노동위원회에 구제를 신청할”을 “노동법원에 소를 제기할”로 하고, 같은 조 제2항 중 “구제신청은”을 “소의 제기는”으로 한다.

제29조부터 제33조까지를 각각 삭제한다.

제46조제2항 중 “노동위원회의 승인”을 “노동법원의 결정”으로 한다.

제81조 중 “노동위원회의 인정”을 “노동법원의 결정”으로 한다.

제89조의 제목 중 “노동위원회”를 “노동법원”으로 하고, 같은 조 제1항 중 “노동위원회에 심사나 중재를 청구할”을 “노동법원에 소를 제기할”로 하며, 같은 조 제2항 중 “청구”를 “소 제기”로, “노동위원회는”을 “노동법원은”으로, “심사나 중재를”을 “결정을”로 한다.

제111조 및 제112조를 각각 삭제한다.

제1조(시행일) 이 법은 2014년 1월 1일부터 시행한다.

제2조(계속 중인 사건의 심판에 관한 경과조치) 이 법 시행 당시 종전의 규정에 따라 노동위원회에서 계속 중인 사건의 심판은 제19조제2항, 제28조부터 제33조까지, 제46조제2항, 제81조 및 제89조제1항의 개정규정에도 불구하고 종전의 규정에 따른다.

제3조(벌칙에 관한 경과조치) 이 법 시행 전의 행위에 대하여 벌칙을 적용할 때에는 종전의 규정에 따른다.

신·구조문대비표

현 행	개 정 안
제19조(근로조건의 위반) ① (생 략)	제19조(근로조건의 위반) ① (현행과 같음)
②제1항에 따라 근로자가 손해배상을 청구할 경우에는 노동위원회에 신청할 수 있으며, 근로계약이 해제되었을 경우에는 사용자는 취업을 목적으로 거주를 변경하는 근로자에게 귀향 여비를 지급하여야 한다.	②----------노동법원에 소를 제기할----------.
제28조(부당해고등의 구제신청) ①사용자가 근로자에게 부당해고등을 하면 근로자는 노동위원회에 구제를 신청할 수 있다.	제28조(부당해고등의 구제신청) ①----------노동법원에 소를 제기할--------.
②제1항에 따른 구제신청은 부당해고등이 있었던 날부터 3개월 이내에 하여야 한다.	②----------소의 제기는----------.
제29조(조사 등) ①노동위원회는 제28조에 따른 구제신청을 받으면 지체 없이 필요한 조사를 하여야 하며 관계 당사자를 심문하여야 한다.	<삭 제>
②노동위원회는 제1항에 따라 심문을 할 때에는 관계 당사자의 신청이나 직권으로 증인을 출석하게 하여 필요한 사항을 질문할 수 있다.	
③노동위원회는 제1항에 따라 심문을 할 때에는 관계 당사자에게 증거 제출과 증인에 대한 반대심문을 할 수 있는 충분한 기회를 주어야 한다.	
④제1항에 따른 노동위원회의 조사와	

심문에 관한 세부절차는 「노동위원회법」에 따른 중앙노동위원회(이하 “중앙노동위원회”라 한다)가 정하는 바에 따른다.		
제30조(구제명령 등) ①노동위원회는 제29조에 따른 심문을 끝내고 부당해고등이 성립한다고 판정하면 사용자에게 구제명령을 하여야 하며, 부당해고등이 성립하지 아니한다고 판정하면 구제신청을 기각하는 결정을 하여야 한다. ②제1항에 따른 판정, 구제명령 및 기각결정은 사용자와 근로자에게 각각 서면으로 통지하여야 한다. ③노동위원회는 제1항에 따른 구제명령(해고에 대한 구제명령만을 말한다)을 할 때에 근로자가 원직복직(原職復職)을 원하지 아니하면 원직복직을 명하는 대신 근로자가 해고기간 동안 근로를 제공하였더라면 받을 수 있었던 임금 상당액 이상의 금품을 근로자에게 지급하도록 명할 수 있다.	<삭 제>	
제31조(구제명령 등의 확정) ①「노동위원회법」에 따른 지방노동위원회의 구제명령이나 기각결정에 불복하는 사용자나 근로자는 구제명령서나 기각결정서를 통지받은 날부터 10일 이내에 중앙노동위원회에 재심을 신청할 수 있다. ②제1항에 따른 중앙노동위원회의 재심판정에 대하여 사용자나 근로자는 재심판정서를 송달받은 날부터 15일 이내에 「행정소송법」의 규정에 따라 소	<삭 제>	

(訴)를 제기할 수 있다. ③제1항과 제2항에 따른 기간 이내에 재심을 신청하지 아니하거나 행정소송을 제기하지 아니하면 그 구제명령, 기각결정 또는 재심판정은 확정된다.		
제32조(구제명령 등의 효력) 노동위원회의 구제명령, 기각결정 또는 재심판정은 제31조에 따른 중앙노동위원회에 대한 재심 신청이나 행정소송 제기에 의하여 그 효력이 정지되지 아니한다.	<삭 제>	
제33조(이행강제금) ①노동위원회는 구제명령(구제명령을 내용으로 하는 재심판정을 포함한다. 이하 이 조에서 같다)을 받은 후 이행기한까지 구제명령을 이행하지 아니한 사용자에게 2천만원 이하의 이행강제금을 부과한다. ②노동위원회는 제1항에 따른 이행강제금을 부과하기 30일 전까지 이행강제금을 부과·징수한다는 뜻을 사용자에게 미리 문서로써 알려 주어야 한다. ③제1항에 따른 이행강제금을 부과할 때에는 이행강제금의 액수, 부과 사유, 납부기한, 수납기관, 이의제기방법 및 이의제기기관 등을 명시한 문서로써 하여야 한다. ④제1항에 따라 이행강제금을 부과하는 위반행위의 종류와 위반 정도에 따른 금액, 부과·징수된 이행강제금의 반환절차, 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. ⑤노동위원회는 최초의 구제명령을 한 날을 기준으로 매년 2회의 범위에서	<삭 제>	

구제명령이 이행될 때까지 반복하여 제1항에 따른 이행강제금을 부과·징수할 수 있다. 이 경우 이행강제금은 2년을 초과하여 부과·징수하지 못한다. ⑥노동위원회는 구제명령을 받은 자가 구제명령을 이행하면 새로운 이행강제금을 부과하지 아니하되, 구제명령을 이행하기 전에 이미 부과된 이행강제금은 징수하여야 한다. ⑦노동위원회는 이행강제금 납부의무자가 납부기한까지 이행강제금을 내지 아니하면 기간을 정하여 독촉을 하고 지정된 기간에 제1항에 따른 이행강제금을 내지 아니하면 국세 체납처분의 예에 따라 징수할 수 있다. ⑧근로자는 구제명령을 받은 사용자가 이행기한까지 구제명령을 이행하지 아니하면 이행기한이 지난 때부터 15일 이내에 그 사실을 노동위원회에 알려줄 수 있다.	
제46조(휴업수당) ① (생 략)	제46조(휴업수당) ① (현행과 같음)
②제1항에도 불구하고 부득이한 사유로 사업을 계속하는 것이 불가능하여 노동위원회의 승인을 받은 경우에는 제1항의 기준에 못 미치는 휴업수당을 지급할 수 있다.	②----------노동법원의 결정----------.
제81조(휴업보상과 장해보상의 예외) 근로자가 중대한 과실로 업무상 부상 또는 질병에 걸리고 또한 사용자가 그 과실에 대하여 노동위원회의 인정을 받으면 휴업보상이나 장해보상을 하지 아니하여도 된다.	제81조(휴업보상과 장해보상의 예외) ----------노동법원의 결정----------.

제89조(노동위원회의 심사와 중재) ① 고용노동부장관이 제88조제2항의 기간에 심사 또는 중재를 하지 아니하거나 심사와 중재의 결과에 불복하는 자는 노동위원회에 심사나 중재를 청구할 수 있다.	제89조(노동법원의 심사와 중재) ①----------노동법원에 소를 제기할----------.
②제1항의 청구가 있으면 노동위원회는 1개월 이내에 심사나 중재를 하여야 한다.	②--------소 제기----------노동법원은----------결정을----------.
제111조(벌칙) 제31조제3항에 따라 확정되거나 행정소송을 제기하여 확정된 구제명령 또는 구제명령을 내용으로 하는 재심판정을 이행하지 아니한 자는 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.	<삭 제>
제112조(고발) ①제111조의 죄는 노동위원회의 고발이 있어야 공소를 제기할 수 있다.	<삭 제>
②검사는 제1항에 따른 죄에 해당하는 위반행위가 있음을 노동위원회에 통보하여 고발을 요청할 수 있다.	

6. 공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률 일부개정법률안

공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률 일부개정법률안
(최원식의원 대표발의)

의 안 번 호	

발의연월일 : 2012. 9. .
발 의 자 : 최원식 의원
찬 성 자 : 인

제안이유 및 주요내용

일정한 범위의 노동사건을 전문적으로 다루는 노동법원을 설치하여 노동위원회의 심판 기능을 노동법원으로 이관하기 위한 「노동소송법」 이 제정되고 「노동조합 및 노동관계조정법」에 따른 부당노동행위에 관한 사건을 노동법원에 이관함에 따라 이 법의 관련 규정을 정비하려는 것임(안 제6조제3항).

참고사항

이 법률안은 최원식의원이 대표발의한 「노동소송법안」(의안번호 제○○○○호)·「노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안」(의안번호 제○○○○호)의 의결을 전제로 하는 것이므로 같은 법률안이 의결되지 아니하거나 수정의결되는 경우에는 이에 맞추어 조정되어야 할 것임.

법률 제 호

공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률 일부개정법률안

공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률 일부를 다음과 같이 개정한다.

제6조제3항 중 “노동위원회에 부당노동행위의 구제신청을 한 경우에는 「노동위원회법」 제2조에 따른 중앙노동위원회(이하 “중앙노동위원회”라 한다)의 재심판정이 있을 때까지는”을 “노동법원에 부당노동행위에 관한 소를 제기한 경우에는 판결이 확정될 때까지”로 한다.

부 칙

이 법은 2014년 1월 1일부터 시행한다.

신·구조문대비표

현 행	개 정 안
제6조(가입 범위) ①·② (생 략) ③ 공무원이 면직·파면 또는 해임되어 「노동조합 및 노동관계조정법」 제82조 제1항에 따라 노동위원회에 부당노동행위의 구제신청을 한 경우에는 「노동위원회법」 제2조에 따른 중앙노동위원회(이하 "중앙노동위원회"라 한다)의 재심판정이 있을 때까지는 노동조합원의 지위를 상실하는 것으로 보아서는 아니 된다. ④ (생 략)	제6조(가입 범위) ①·② (현행과 같음) ③ ----------노동법원에 부당노동행위에 관한 소를 제기한 경우에는 판결이 확정될 때까지----------. ④ (현행과 같음)

7. 교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률 일부개정법률안

교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률 일부개정법률안
(최원식의원 대표발의)

의 안 번 호	

발의연월일 : 2012. . .
발 의 자 : 최원식 의원
찬 성 자 : 인

제안이유 및 주요내용

일정한 범위의 노동사건을 전문적으로 다루는 노동법원을 설치하여 노동위원회의 심판 기능을 노동법원으로 이관하기 위한 「노동소송법」이 제정되고 「노동조합 및 노동관계조정법」에 따른 부당노동행위에 관한 사건을 노동법원에 이관함에 따라 이 법의 관련 규정을 정비하려는 것임(안 제2조 단서 및 제13조).

참고사항

이 법률안은 최원식의원이 대표발의한 「노동소송법안」(의안번호 제○○○○호)·「노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안」(의안번호 제○○○○호)의 의결을 전제로 하는 것이므로 같은 법률안이 의결되지 아니하거나 수정의결되는 경우에는 이에 맞추어 조정되어야 할 것임.

법률 제 호

교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률 일부개정법률안

교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률 일부를 다음과 같이 개정한다.

제2조 단서 중 “노동위원회에 부당노동행위의 구제신청을 한 사람은 「노동위원회법」 제2조에 따른 중앙노동위원회(이하 “중앙노동위원회”라 한다)의 재심판정이 있을”을 “노동법원에 부당노동행위에 관한 소를 제기한 사람은 판결이 확정될”로 한다.

제13조 중 “노동위원회에 구제를 신청한”을 “노동법원에 소를 제기한”으로 한다.

부 칙

이 법은 2014년 1월 1일부터 시행한다.

신·구조문대비표

현 행	개 정 안
제2조(정의) 이 법에서 “교원”이란 「초·중등교육법」 제19조제1항에서 규정하고 있는 교원을 말한다. 다만, 해고된 사람으로서 「노동조합 및 노동관계조정법」 제82조제1항에 따라 노동위원회에 부당노동행위의 구제신청을 한 사람은 「노동위원회법」 제2조에 따른 중앙노동위원회(이하 “중앙노동위원회”라 한다)의 재심판정이 있을 때까지 교원으로 본다.	제2조(정의) ---------- ---------- ---------- -. ---------- ---------- ----------노동법원에 부당노동행위에 관한 소를 제기한 사람은 판결이 확정될---------- -.
제13조(교원소청심사청구와의 관계) 「노동조합 및 노동관계조정법」 제81조제1호 및 제5호에 따른 행위로 교원이 해고나 그 밖의 불이익을 받은 것을 이유로 해당 교원 또는 노동조합이 같은 법 제82조제1항에 따라 노동위원회에 구제를 신청한 경우에는 「교원지위향상을 위한 특별법」 제9조에도 불구하고 교원소청심사위원회에 소청심사를 청구할 수 없다.	제13조(교원소청심사청구와의 관계) -- ---------- ---------- ---------- ---------- ---------- ----------노동법원에 소를 제기한---------- ---------- ---------- ----------.

8. 노동위원회법 일부개정법률안

노동위원회법 일부개정법률안
(최원식의원 대표발의)

의 안 번 호	

발의연월일 : 2012. .
발 의 자 : 의원
찬 성 자 : 인

제안이유 및 주요내용

일정한 범위의 노동사건을 전문적으로 다루는 노동법원을 설치하고 노동위원회의 심판 기능을 노동법원으로 이관하기 위한 「노동소송법」 이 제정됨에 따라 현행법에 따른 노동위원회의 소관 사무 중 판정 및 인정에 관한 부분을 삭제하고 관련 조항을 정비하려는 것임(안 제2조의2제1호, 제15조제3항, 제16조의3 삭제).

참고사항

이 법률안은 최원식의원이 대표발의한 「노동소송법안」(의안번호 제○○○○○호)·「노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안」(의안번호 제○○○○○호)·「근로기준법 일부개정법률안」(의안번호 제○○○○○호) 및 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 일부개정법률안」(의안번호 제○○○○○호)의 의결을 전제로 하는 것이므로 같은 법률안이 의결되지 아니하거나 수정의결되는 경우에는 이에 맞추어 조정되어야 할 것임.

법률 제 호

노동위원회법 일부개정법률안

노동위원회법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제1조 중 "判定"을 "결정"으로 한다.

제2조의2제1호 중 " 「근로기준법」·「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」·「교원의 노동조합설립 및 운영 등에 관한 법률」 "을 " 「교원의 노동조합설립 및 운영 등에 관한 법률」 "으로, "판정·결정·의결·승인·인정"을 "결정·의결·승인"으로 한다.

제5조제3항 중 "심판담당공익위원"을 "심결담당공익위원"으로 한다.

제6조제6항제1호 중 "심판사건"을 "심결사건"으로, "심판담당공익위원"을 "심결담당공익위원"으로 한다.

제6조의2제1항 중 "판정·결정·승인·인정"을 "결정·승인"으로 한다.

제8조제1항제1호 각 목 외의 부분·라목·같은 조 제2항제1호 각 목 외의 부분 및 마목 중 "심판담당공익위원"을 각각 "심결담당공익위원"으로 한다.

제9조제4항 중 "심판사건"을 "심결사건"으로 한다.

제11조제2항 중 "심판사건"을 "심결사건"으로 한다.

제15조제1항 중 "심판위원회"를 "심결위원회"로 하고, 같은 조 제3항 중 "심판위원회"를 "심결위원회"로, "심판담당공익위원"을 "심결담당공익위원"으로, " 「노동조합 및 노동관계조정법」·「근로기준법」·「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」 "을 " 「노동조합 및 노동관계조정법」 또는"으로, "판정·의결·승인 또는 인정"을 "결정·의결 또는 승인"으로 하며, 같은 조 제6항 중 "심판담당공익위원"을 "심결담당공익위원"으로, "심판위원회"를 "심결위원회"로 하고, 같은 조 제7항 중 "심판담당공익위원"을 "심결담당공익위원"으로 한다.

제15조의2의 제목 중 "단독심판 등"을 "단독심결 등"으로 하고, 같은 조 각 호 외의 부분 중 "심판담당공익위원"을 "심결담당공익위원"으로 한다.

제16조의3을 삭제한다.

제17조의2제2항 중 "명령서·결정서 또는 재심판정서"를 "명령서 또는 결정서"로 한다.

제18조제2항 본문 중 "심판위원회"를 "심결위원회"로 한다.

부 칙

이 법은 2014년 1월 1일부터 시행한다.

신·구조문대비표

현 행	개 정 안
第1條(目的) 이 法은 勞動關係에 있어서 判定 및 調整業務의 신속·공정한 수행을 위하여 勞動委員會를 設置하고 그 운영에 관한 사항을 規定함으로써 勞動關係의 안정과 발전에 이바지함을 目的으로 한다.	第1條(目的) ----------결정----------.
제2조의2(노동위원회의 소관 사무) 노동위원회의 소관 사무는 다음 각 호와 같다. 1. 「노동조합 및 노동관계조정법」·「근로기준법」·「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」·「교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」·「공무원의 노동조합설립 및 운영 등에 관한 법률」·「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 및 「파견근로자보호 등에 관한 법률」에 따른 판정·결정·의결·승인·인정 또는 차별시정 등에 관한 업무	제2조의2(노동위원회의 소관 사무) ----------. 1. ----------「교원의 노동조합설립 및 운영 등에 관한 법률」----------결정·의결·승인----------
2. ~ 4. (생 략)	2. ~ 4. (현행과 같음)
第5條(特別勞動委員會의 組織등) ①·② (생 략)	第5條(特別勞動委員會의 組織등) ①·② (현행과 같음)
③特別勞動委員會에 대하여는 제15조제3항 내지 제5항의 規定을 적용함에 있어서 심판담당공익위원·차별시정담당공익위원 및 調整擔當公益委員은	③----------심결담당공익위원----------

이를 公益委員으로 본다.	----------.
第6條(勞動委員會의 구성등) ① ~ ⑤ (생 략)	第6條(勞動委員會의 구성등) ① ~ ⑤ (현행과 같음)
⑥공익위원은 다음과 같이 구분하여 위촉한다.	⑥----------.
1. 심판사건을 담당하는 심판담당공익위원	1. 심결사건----------심결담당공익위원
2.·3. (생 략)	2.·3. (현행과 같음)
⑦ (생 략)	⑦ (현행과 같음)
제6조의2(공인노무사의 권리구제 대리) ①노동위원회는 제2조의2제1호 중 판정·결정·승인·인정 또는 차별시정 등에 관한 사건에 있어서 「공인노무사법」 제26조의2제1항에 따라 사회취약계층을 위하여 공인노무사로 하여금 권리구제업무를 대리하게 할 수 있다.	제6조의2(공인노무사의 권리구제 대리) ①----------결정·승인----------.
② (생 략)	② (현행과 같음)
第8條(公益委員의 資格基準등) ①中央勞動委員會의 公益委員은 다음의 구분에 따라 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 者로서 勞動問題에 관한 知識과 經驗이 있는 者중에서 위촉한다.	第8條(公益委員의 資格基準등) ①----------.
1. 심판담당공익위원 및 차별시정담당공익위원	1. 심결담당공익위원----------
가. ~ 다. (생 략)	가. ~ 다. (현행과 같음)
라. 기타 勞動關係業務에 15年이상 종사하여 專門的 知識과 經驗을 갖춘 者로서 심판담당공익위원 또는 차별시	라. ----------심결담당공익위원-

정담당공익위원으로 적합하다고 인정되는 者	----------
1의2. ~ 2. (생 략)	1의2. ~ 2. (현행과 같음)
②地方勞動委員會의 公益委員은 다음의 구분에 따라 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 者로서 勞動問題에 관한 知識과 經驗이 있는 者중에서 위촉한다.	②----------.
1. 심판담당공익위원 및 차별시정담당공익위원	1. 심결담당공익위원----------
가. ~ 라. (생 략)	가. ~ 라. (현행과 같음)
마. 기타 勞動關係業務에 10年이상 종사하여 專門的 知識과 經驗을 갖춘 者로서 심판담당공익위원 또는 차별시정담당공익위원으로 적합하다고 인정되는 者	마. ----------심결담당공익위원----------
1의2. ~ 2. (생 략)	1의2. ~ 2. (현행과 같음)
第9條(委員長) ① ~ ③ (생 략)	第9條(委員長) ① ~ ③ (현행과 같음)
④勞動委員會委員長(이하 “委員長”이라 한다)은 公益委員이 되며, 심판사건·차별시정사건과 調整事件을 담당할 수 있다.	④----------심결사건----------.
第11條(常任委員) ① (생 략)	第11條(常任委員) ① (현행과 같음)
②常任委員은 公益委員이 되며, 심판사건·차별시정사건과 調整事件을 담당할 수 있다.	②----------심결사건----------.
③ (생 략)	③ (현행과 같음)
第15條(會議의 구성등) ①勞動委員會에는 全員會議외에 그 權限에 속하는 業務를 部門別로 처리하기 위하여 다른	第15條(會議의 구성등) ①----------

法律에 특별한 規定이 있는 경우를 제외하고는 심판위원회·차별시정위원회·調停委員會·特別調停委員會·중재위원회(仲裁委員會)·교원노동관계조정위원회(敎員勞動關係調整委員會) 및 공무원노동관계조정위원회(公務員勞動關係調整委員會)(이하 "部門別委員會"라 한다)를 둔다.	----------심결위원회----------.
② (생 략)	② (현행과 같음)
③심판위원회는 심판담당공익위원 중 위원장이 지명하는 3인(위원장 또는 상임위원 1인을 포함하여야 한다)으로 구성하며, 「노동조합 및 노동관계조정법」·「근로기준법」·「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」 그 밖의 법률에 따라 노동위원회의 판정·의결·승인 또는 인정 등을 받도록 규정된 사항을 처리한다.	③ 심결위원회---심결담당공익위원----------「노동조합 및 노동관계조정법」 또는----------결정·의결 또는 승인----------.
④·⑤ (생 략)	④·⑤ (현행과 같음)
⑥제3항 및 제4항의 규정에 불구하고 위원장은 위원장 또는 상임위원의 업무가 과도하여 정상적인 업무수행이 곤란하게 되는 등 부득이한 사유가 있는 경우에는 위원장 또는 상임위원을 제외한 심판담당공익위원 3인과 차별시정담당공익위원 3인으로 각각 심판위원회와 차별시정위원회를 구성할 수 있다.	⑥----------심결담당공익위원----------심결위원회----------.

⑦위원장은 제3항 내지 제5항의 규정에 불구하고 부문별위원회를 구성함에 있어서 특정 부문별위원회에 사건이 과도하게 집중되는 등 부득이한 사유가 있는 경우에는 심판담당공익위원·차별시정담당공익위원 또는 조정담당공익위원의 담당 분야와 관계 없이 위원으로 지명할 수 있다.	⑦----------심결담당공익위원----------.
⑧·⑨ (생 략)	⑧·⑨ (현행과 같음)
제15조의2(단독심판 등) 위원장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 심판담당공익위원 또는 차별시정담당공익위원 1인을 지명하여 사건을 처리하게 할 수 있다.	제15조의2(단독심결 등) ----------심결담당공익위원----------.
1.·2. (생 략)	1.·2. (현행과 같음)
제16조의3(화해의 권고 등) ①노동위원회는 「노동조합 및 노동관계조정법」 제84조 또는 「근로기준법」 제28조의 규정에 따른 판정·명령 또는 결정이 있기 전까지 관계 당사자의 신청 또는 직권에 의하여 화해를 권고하거나 화해안을 제시할 수 있다.	<삭 제>
②노동위원회는 화해안을 작성함에 있어서 관계 당사자의 의견을 충분히 들어야 한다.	
③노동위원회는 관계 당사자가 화해안을 수락한 때에는 화해조서를 작성하여야 한다.	
④화해조서에는 관계 당사자와 화해에 관여한 위원 전원이 서명 또는 날인하여야 한다.	

⑤제3항 및 제4항의 규정에 따라 작성된 화해조서는 「민사소송법」에 따른 재판상 화해의 효력을 갖는다. ⑥제1항 내지 제4항의 규정에 따른 화해의 방법, 화해조서의 작성 등에 관하여 필요한 사항은 중앙노동위원회가 따로 정한다.	
제17조의2(의결결과의 통지 등) ① (생략)	제17조의2(의결결과의 통지 등) ① (현행과 같음)
②노동위원회는 그 처분에 관하여 당사자에게 서면으로 통지하여야 하며, 처분의 효력은 명령서·결정서 또는 재심판정서를 받은 날부터 발생한다.	②----------명령서 또는 결정서----------.
第18條(보고 및 意見聽取) ① (생 략)	第18條(보고 및 意見聽取) ① (현행과 같음)
②심판위원회·차별시정위원회는 議決하기 전에 당해 勞動委員會의 勤勞者委員 및 使用者委員 각 1人이상의 의견을 들어야 한다. 다만, 勤勞者委員 또는 使用者委員이 출석요구를 받고 정당한 이유없이 출석하지 아니하는 경우에는 그러하지 아니하다.	② 심결위원회----------. ----------.

주요 외국의 노동법원법(번역)

- 목 차 -

1. 독일 노동법원법 ····· 188

2. 영국 고용법원법 ····· 232

3. 프랑스 노동법원법 ····· 279

주요 외국의 노동법원법(번역)

1. 독일 노동법원법[1)]

노동법원법(Arbeitsgerichtsgesetz, ArbGG)[2)]

제1장 총칙(Allgemeine Vorschriften)

제1조 노동법원(Gerichte für Arbiessachen)[3)]

노동사건의 재판권(Gerichtbarkeit in Arbeitssachen)(제2조 내지 제3조)은 노동법원(Arbeitsgericht, 제14조 내지 제31조), 주노동법원(Landesarbeitsgericht, 제33조 내지 제39조) 및 연방노동법원(Bundesarbeitsgericht, 제40조 내지 제45조)(노동법원, Gerichte für Arbeitssachen)에 의하여 행사된다.

제2조 판결절차에서의 관할(Zuständigkeit im Urteilverfahren)[4)]

(1) 노동법원은 다음 각 호의 사항에 대하여 전속적인 관할권을 가진다.

1. 단체협약당사자간 또는 단체협약당사자와 제3자간의 단체협약에 기인한 또는 단체협약의 존부에 관한 민사적 법률분쟁
2. 단체의 자유에 관한 단체협약체결능력이 있는 당사자간 또는 이들과 제3자간에 불법행위에 기인한 민사적 법률분쟁으로서, 쟁의행위 또는 결사의 자유와 관련이 있는 단체의 활동권(Betätigungsrecht)을 포함하여 결사의 자유(Vereinigungsfreiheit)에 관한 것이 문제되는 경우
3. 다음 각 호가 규정하는 근로자와 사용자 사이의 민사적 법률분쟁

a) 근로관계에 기인한 사건

b) 근로관계의 존부에 관한 사건

c) 근로관계의 체결에 관한 교섭에 의하여 발생한 사건 및 근로관계 이후의 효과(Nachwirkung)에

---

1) 출처 : 박상훈 역, "독일 노동법원법(Arbeitsger ichtsgesetz)", 금속법률원 편, 「노동과 법-노동법원론」, 금속법률원, 2004, 541-600면.

2) 이 법에 관한 부분에 각주는 용어에 대한 보충적 설명을 위하여 이에 관한 간략한 설명을 기재하였다.

3) 이는 넓은 의미의 노동법원을 말한다. 이는 노동사건을 관할하는 제1심의 노동법원(Arbeitsgericht), 제2심의 주노동법원(Landesarbeitsgericht) 및 제3심·상고심의 연방노동법원(Bundesarbeitsgericht)을 총칭하는 것이다.

4) 노동법원의 판결에 대한 물적 관할에 관한 규정이다.

의하여 발생한 사건

d) 근로관계와 관련이 있는 불법행위에 기인한 사건

e) 고용증명서(Arbeitspapiere)에 관한 사건

4. 다른 법원에 전속관할이 있는 경우를 제외하고 근로자 또는 그의 유가족과 다음 각 호에 해당하는 자간의 민사적 법률분쟁

a) 근로관계와 법률상 관련이 있거나 직접적으로 경제적 관련성이 있는 청구권에 관한 사용자와의 법률분쟁

b) 근로관계에 기인한 청구권 또는 근로관계와 법률상 또는 직접적인 경제적 관련성이 있는 청구권에 관한 단체협약당사자의 공동시설(gemeinsame Einrichtungen)이나 私法上의 복리후생기관(Sozial- einrichtungen)과의 민사적 법률분쟁

5. 사업장노령연금의 개선에 관한 법률(Gesetz zur Verbesserung der betriebliche Alterversorgung) 제1장 제4절에 따른 도산보험의 급부청구권에 관한 근로자 또는 그의 유가족과 도산보험경영주체(Träger der Insolvenzsicherung)간의 민사적 법률분쟁

6. 사용자와 제4호 b), 제5호에 따른 시설간 또는 이러한 기관간의 민사적 법률분쟁으로, 다른 법원의 전속적 관할이 존재하지 않는 사건

7. 개발도상국원조법(Entwicklungshelfergesetz)에 따른 원조자(Entwicklungshelfer)와 원조업무주체 간의 민사적 법률분쟁

8. 자발적인 사회년의 촉진에 관한 법률(Gesetz zur Förderung eines freiwilligen sozialen Jahres)에 따른 자발적인 사회년 주체와 봉사자간의 민사적 법률분쟁 및 자발적인 환경년의 촉진에 관한 법률(Gesetz zur Förderung eines freiwilligen ökologischen Jahres)에 따른 자발적인 환경년 주체와 참여자간의 민사적 법률분쟁

9. 근로관계와 관련이 있는 것으로, 공동작업(gemeinsamer Arbeit)에 의하여 발생하였거나 불법행위에 의하여 발생된 근로자간의 민사적 법률분쟁

10. 사회법전(Sozialgesetzbuch) 제9권 138조에서 규율하고 있는 근로자에 유사한 법률관계(arbeitnehmerähnliches Rechtsverhältnis)에서 비롯된 장애자를 위한 작업시설의 근로영역 내에 있는 장애인과 작업시설 담당자간에 발생한 민사적 법률분쟁

(2) 노동법원은 근로자와 사용자간의 다음 각 호의 민사적 법률분쟁에 대해서도 관할권을 가진다.

a) 근로자발명법(Gesetz über Arbeitnehmererfindungen) 제20조 제1항에 따른 근로자발명 또는 기술적인 개량제안(technische Verbesserungsvorschlag)에 대하여 정해진 보수의 이행을 청구하는 경우

b) 근로관계에 기초한 저작권분쟁(Urheberrechtsstreitsachen)으로서 약정된 보수의 이행을 청구하는 경우

(3) 노동법원에 계류 중인 또는 동시에 계류된 제1항과 제2항에 열거된 민사적 법률분쟁과

법률상 또는 직접적인 경제적 관련성이 있는 청구로서 다른 법원의 전속적 관할이 존재하지 않는 경우에는, 제1항과 제2항에 해당하지 않는 법률분쟁도 노동법원에 제기할 수 있다.

(4) 사법상의 법인과 법률에 의하여 단독 또는 법인의 대표기관의 일원으로서 법인을 대표할 권한을 가진 자간의 민사적 법률분쟁도 합의가 있는 경우에는 노동법원에 제기할 수 있다.

(5) 이 규정에 따른 분쟁에는 판결절차가 행해진다.

제2조의a 결정절차에서의 관할(Zuständigkeit im Beschlußverfahren)

(1) 노동법원은 다음 각 호의 사항에 대하여 전속적인 관할권을 가진다.

1. 사업장조직법(Betriebsverfassungsgesetz) 제119조 내지 제121에 따른 조치에 대하여 다른 법원의 관할권이 존재하는 경우를 제외하고, 사업장조직법에 의한 사건,
2. 관리직위원회법(Sprecherausschußgesetz) 제35조 내지 제37조에 따른 조치에 대하여 다른 법원의 관할권이 존재하는 경우를 제외하고, 관리직위원회법에 의한 사건,
3. 감사위원회(Aufsichtsrat)에서의 근로자대표의 선거에 대한 사건과 주식법(Aktiengesetz) 제103조 제3항에 따른 면직을 제외한 감사위원회 근로자대표의 면직에 대하여 결정하는 공동결정법(Mitbe- stimmungsgesetz), 공동결정보충법(Mitbestimmungergänzunggesetz) 및 1952년 사업장조직법에 의한 사건

3a. 사회법전 제9권 제94조, 제95조 제139조에 근거한 사건,

3b. 유럽사업장위원회법(Gesetz über Europäische Betriebsräte) 제43조 내지 제45조에 따른 조치에 대하여 다른 법원의 관할권이 존재하는 경우를 제외하고, 유럽사업장위원회법에 의한 사건,

3c. 직업훈련법(Berufsbildungsgesetz) 제18조의 a에 의하여 발생한 사건,

4. 단체의 협약체결능력과 협약관할에 관한 판단.

(2) 이 규정에 따른 분쟁에는 결정절차가 행해진다.

제3조 그 외의 사건에서의 관할(Zuständigkeit in sonstigen Fällen)

법률분쟁이 승계인(Rechtsnachfolger) 또는 법률에 의하여 실체법상 정당한 권리자 또는 의무자의 지위를 가지게 된 자에 의하여 수행되는 경우에도 또한 제2조와 제2a조에 제시된 관할권이 존재한다.

제4조 노동재판권의 배제(Ausschluß der Arbeitgerichtsbarkeit)

제2조 제1항과 제2항의 경우에 제101조 내지 제110조에 의하여 노동재판권이 배제될 수 있다.

제5조 근로자의 개념(Begriff des Arbeitsnehmer)

(1) 이 법에서 말하는 근로자(Arbeitnehmer)란 육체근로자(Arbeiter), 사무직 근로자(Angestellte) 및 직업훈련 중에 있는 자를 말한다. 또한 가내근로에 종사하고 있는 자 및 그에 준하는 자(1951년 3월 14일의 가내근로법(Heimarbeitsgesetz) 제1조), 경제적 비독립성으로 인하여 근로자 유사한 자(arbei- tnehmerähnliche Person)로 간주되는 자도 근로자로 본다. 법률, 정관 또는 조합계약에 의하여 단독으로 또는 대표기관의 일원으로서 법인 또는 인적 공동체(Personengesamtheit)를 대표할 권한을 가진 자는 그 법인 또는 인적공동체의 사업장에서는 근로자로 보지 않는다.

(2) 공무원은 근로자로 보지 않는다.

(3) 상법상 대리인(Handelsvertreter)이 상법전(Handelsgesetzbuch) 제92조의 a에 의하여 기업의 계약상 급부의 하한이 확정될 수 있는 인적 범위에 속하는 경우이고, 또한 상법상의 대리인이 계약관계에 근거하여 계약관계의 최근 6개월 동안, 그 보다 짧은 계약기간인 경우에는 그 기간동안, 수수료(Provision), 통상적인 영업활동에서 발생되는 비용에 대한 보상(Ersatz)을 포함하여 매월 평균하여 1000 유로(Euro)를 넘지 않는 보수를 받는 경우에는, 상법상 대리인을 이 법에서 말하는 근로자로 본다. 연방노동·사회부장관과 연방법무부장관은 연방경제·기술부장관과의 합의에 의하여 연방 상원(Bundesrat)의 동의를 요하지 않는 법규명령에 의하여 제1문에 정해진 보수 한도액을 임금·물가의 관계에서 조정할 수 있다.

제6조 노동법원의 구성(Besetzung der Gerichte für Arbeitssachen)

(1) 노동법원은 직업법관(Berufsrichter)과 근로자측과 사용자측을 대표하는 명예직 법관(ehrenamtliche Richter)으로 구성된다.

(2) 삭제(weggefallen)

제6조의a 법관협의체와 업무분배에 관한 일반적 규정(Allgemeine Vorschriften über das Präsidium und die Geschäftsverteilung)

노동법원에 대하여는 다음과 같은 규정을 조건으로 하여 법원조직법(Gerichtsverfassungsgesetz) 제2장의 규정이 준용된다.

1. 3명 미만의 법관정원을 가진 노동법원의 경우에 법관협의체(Präsidium)[5]의 업무는 재판장에 의하고, 2명의 재판장이 있는 경우에는 재판장의 합의에 의하여 행한다. 재판장의 의견이 일치하지 않는 경우에는, 주노동법원의 법관협의체가, 이것이 존재하지 않는 경우에는 주노동법원장이 결정을 한다.
2. 3명 미만의 법관정원을 가진 주노동법원의 경우에 협의체의 업무는 법원장이 담당하되, 차순위

5) 이는 법원의 독자적인 행정관청으로, 각 부의 구성, 각부에의 사건 할당 등을 행한다.

재판장이 존재하는 경우에는 그와 협조하여 행한다.

3. 감독사무를 행하는 법관은 그가 어떠한 법관 임무를 행할지를 결정한다.
4. 모든 명예직 법관은 여러 개의 재판부(Spruchkörper)에 속할 수 있다.
5. 노동법원 재판부의 재판장은 직업법관이 맡는다.

제7조 사무국 및 경비의 부담(Geschäftsstelle, Aufbringung der Mittel)

(1) 모든 노동법원에는 필요한 수의 법원사무관들로 구성된 사무국이 설치된다. 연방노동법원에 있어서 사무국의 설치는 연방노동·사회부장관이 연방법무장관과 협조하여 결정한다. 노동법원과 주노동법원에 있어서 사무국의 설치는 관할 최상급 주행정관청이 결정한다.

(2) 노동법원과 주노동법원의 비용은 법원이 설치되는 주가 부담한다. 연방노동법원의 비용은 연방이 부담한다.

제8조 절차의 진행(Gang des Verfahrens)

(1) 1심에서는 노동법원(Arbeitsgericht)이 관할권을 가진다.

(2) 1심 노동법원의 판결에 대해서는 제64조 제1항에 따라서 주노동법원(Landesarbeitsgerichte)이 항소(Berufung)를 담당한다.

(3) 지방노동법원의 판결에 대해서는 제72조 제1항에 따라서 연방노동법원이 상고(Revision)를 담당한다.

(4) 결정절차에서 노동법원 및 노동법원 재판장의 결정에 대해서는 제87조에 따라서 주노동법원이 항고(Beschwerde)를 담당한다.

(5) 결정절차에서 주노동법원의 결정에 대해서는 제92조에 따라서 연방노동법원이 재항고(Rechtbeschwerde)를 담당한다.

제9조 일반적인 절차규정(Allgemeine Verfahrensvorschriften)

(1) 절차는 모든 심급에서 신속하게 진행되어야 한다.

(2) 송달 및 집행기관, 법정의 질서유지, 법정용어, 사법연수생(Referendar)에 의한 법관 사무의 수행, 협의와 표결에 관한 법원조직법의 규정은 모든 심급에서 준용된다.

(3) 일반 법원에서의 사법보좌관(Rechtspfleger)에 의한 업무의 수행에 관한 규정은 모든 심급에서 준용된다. 사법보좌관시험 또는 노동법원에 있어서 고위직 시험에 합격한 공무원만이 사법보좌관으로 임명될 수 있다.

(4) 증인과 감정인은 증인과 감정인의 비용보상에 관한 법률(Gesetz über die Entschädigung von Zeugen und Sachverständigen)에 따라 비용을 보상받는다.

(5) 기한이 정해져 있는 상소(Rechtsmittel)에 의하여 취소될 수 있는 모든 재판은 상소의 교시(Bele-

hrung)를 받는다. 상소가 인정되지 않는 경우에는, 그 취지가 교시된다. 상소기간은 당사자 또는 이해관계인이 상소, 상소를 제기할 법원과 법원의 주소, 준수해야 할 기간 및 형식에 대하여 서면으로 교시를 받은 경우에만 개시한다. 교시가 행해지지 않은 경우 또는 부정확하게 행해진 경우에, 상소의 제기는 1년 이내에만 허용되고, 다만 1년의 기간이 경과하기 전에 상급기관에의 상소가 곤란하게 된 경우 또는 상소가 인정되지 않는다라는 교시가 행해진 경우에는 그러하지 아니하다; 민사소송법 제234조 제1항, 제2항 및 제236조 제2항은 상급기관의 사안에 대하여 준용된다.

제10조 당사자능력(Parteifähigkeit)

노동조합과 사용자단체 및 이러한 단체의 연합체도 노동법원상의 절차에서 당사자능력이 있다; 제2조의a 제1항 제1호 내지 제3c호의 경우에는 사업장조직법, 공동결정법, 관리직위원회법, 1952년 사업장조직법, 사회법전 9권 제139조, 직업훈련법(Berufsbildungsgesetz) 제18조, 이 법률들의 시행을 위한 법규명령, 유럽사업장위원회법에 의하여 관여한 자와 관계기관도 이해관계인이 되고, 제2조의a 제1항 제4호의 경우에는 근로자 또는 사용자의 관계단체 및 연방 최상급 노동행정관청과 이러한 단체의 활동이 미치는 주의 최상급노동행정관청도 이해관계인이 된다.

제11조 소송대리(Prozeßvertretung)

(1) 노동법원에서 당사자는 자기 자신이 소송을 수행하거나 대리인을 통하여 소송을 수행할 수 있다. 노동조합, 사용자단체 또는 이러한 단체의 연합체 대리인에 의한 대리는 이러한 자가 정관 또는 위임에 의하여 대리권한을 가지고 있고 또한 연합체, 단체 또는 그 구성원이 당사자인 경우에만 허용된다. 사회 정책적 또는 직업 정책적인 목적을 가지고 있는 근로자의 독립적인 단체의 대리인에 의한 대리에 대하여도 동일한 것이 적용된다. 그 지분이 전체로 제2문에 열거된 조직의 경제적 소유에 관계있는 법인의 직원으로서 행동하는 수임자(Bevollmächtigte)에 대해서도, 그 법인이 정관에 따라 오로지 조직 구성원의 법률상담과 소송대리를 행하고 또한 조직체가 수임자의 행위에 대하여 책임을 지는 경우에는 제2문이 준용된다. 제2문에 열거된 조직의 구성원은 유사한 제도를 가진 다른 단체 또는 연합체의 대리인에 의하여 대리될 수 있다; 제4문이 준용된다.

(2) 주노동법원과 연방노동법원에서 당사자는 변호사인 소송대리인에 의하여 대리되어야 한다; 독일의 법원에서 허가되어진 모든 변호사는 대리할 권한을 가진다. 주노동법원에서는 노동조합, 사용자단체 또는 이러한 단체의 연합체 대리인으로, 정관 또는 위임에 의하여 대리할 권한을 가지는 자는 단체 또는 그 구성원이 당사자인 경우에 변호사를 대신할 수 있다. 제1항 제4문과 제5문이 준용된다.

(3) 변호사를 제외하고, 영업목적으로 타인의 법률사건의 처리를 법원에서 행하는 자는 구두변론에

서 대리인 또는 보조인(Beistand)으로는 배제된다; 민사소송법 제157조 제1항 제2문과 제2항이 준용된다. 이는 제1항 제2문 내지 제5문, 제2항 제2문과 3문에 열거된 자에 대하여는 적용되지 않는다.

제11조의a 변호사의 선임, 소송구조(Beiordnung eines Rechtsanwalts, Prozeßkostenhilfe)

(1) 자신과 자기 가족에 필요한 생계에 대한 피해 없이는 소송비용을 지불할 능력이 없고 또한 노동조합 또는 사용자단체의 구성원 또는 직원에 의하여 대리될 수 없는 당사자의 경우에, 상대방이 변호사에 의하여 대리되는 때에는 노동법원의 재판장이 그 당사자의 신청에 의하여 변호사를 선임시켜야 한다. 당사자에게는 신청권이 있음이 고지되어야 한다.

(2) 변호사의 선임이 특별한 사유에 의하여 필요하지 않은 경우 또는 소의 제기가 명백히 자의적인 경우에는, 변호사의 선임이 행해지지 않을 수 있다.

(3) 소송비용보조(Prozeßkostenhilfe)에 관한 민사소송법의 규정은 노동법원에서의 절차에 준용된다.

(4) 연방노동·사회부장관은 절차의 간소화 및 통일을 위하여 연방 상원의 동의를 얻어 법규명령에 의하여 당사자의 인적·경제적 상황에 대한 당사자의 설명을 위한 서식(민사소송법 제117조 제2항)을 채택할 권한을 가진다.

제12조 비용(Kosten)

(1) 판결절차(제2조 제5항)에서는 이 법률의 별표 제1호에 따른 수수료가 징수된다.

(2) 노동법원의 절차에서는 최대 500 유로(Euro)까지의 1회 수수료가 징수된다. 1회 수수료는 이 법률 별표 2의 표에 따라 정해진다. 수수료의 최저금액은 10 유로(Euro)이다. 재판비용법(Gericht- kostengesetz) 별표 1의 비용색인표 제9부의 서문 제2항은 노동법원에서의 절차에 적용되지 않는다.

(3) 지방노동법원과 연방노동법원에서의 절차에서는, 재판비용법에 별표 2로 첨부된 표의 수수료는 10분의 2로 감액된다. 절차에 대한 수수료와 판결에 대한 수수료는 주노동법원의 절차에서는 (감액된 금액의) 1.5배로 하고, 연방노동법원의 절차에서는 2배로 한다.

(4) 비용은 각 심급에서 절차가 종료된 경우, 6개월간 휴지된 경우 또는 6개월간 당사자에 의하여 진행되지 않는 경우에 지불하는 것으로 한다. 비용예납금은 징수되지 않는다; 区법원(Amtsgericht)이 집행법원인 경우에 강제집행에 대하여도 이를 적용한다. 집행관(Gerichtsvollzieher)은 수수료의 예납금을 징수하여서는 안된다. 비용채무자가 재판비용법 제54조 제1호 또는 제2호에 의하여 채무를 부담하는 경우, 재판비용법 제49조 제1문은 적용되지 않는다. 또한 원심으로 소송이 이송된 경우에 있어서 재판비용법 제54조 제1호 또는 제2호에 의하여 비용채무자가 확정되지 않았고 또한 소송이 계류 중인 때에는, 재판비용법 제49조

제1문은 적용되지 않는다; 그러나 소송이 이송된 이후 6개월간 절차가 휴지된 경우 또는 6개월간 당사자에 의하여 진행되지 않는 경우에는 재판비용법 제49조가 적용된다.

(5) 제2조의a 제1항, 제103조 제3항, 제108조 제3항 및 제109조에 따른 절차에서는 비용이 징수되지 않는다.

(5a) 외국인이 당사자이고 또한 상호주의가 보장되는 경우 또는 무국적자가 당사자인 경우에, 법원에 의하여 동원된 통역사와 번역사에 관한 비용은 징수되지 않는다.

(6) 사법행정비용법과 사법징수법이 직접 적용되지 않는 경우, 사법행정비용법과 사법징수법이 준용된다. 재판비용과 사무비용의 징수에 있어서는 노동법원이 독자적으로 이를 행하지 않는 한, 사법행정의 집행관청 또는 기타 연방 주법에 의한 소관 관청이 직무상 원조를 행한다. 연방노동법원에서 발생한 청구권에 대해서는 연방노동법원의 사법징수관청이 집행관청이 된다.

(7) 근로관계의 존부 또는 근로관계의 해약고지(Kündigung)에 대한 소송의 소가산정에 있어서는 3개월의 기간동안 지급될 임금액을 최대 한도액으로 한다; 보상금(Abfindung)은 가산하지 않는다. 회귀적 급부(wiederkehrende Leistung)에 관한 소송에 있어서 3년간의 수입액, 임금의 등급분류(Eingru- ppierung)에 관한 소송에 있어서 요구된 보수에 관한 3년간의 차액을 기준으로 하고, 다만 요구된 지불총액이 그것보다 적은 경우에는 그러하지 않다; 소제기 시까지 발생한 미불금(Rückstand)은 산입하지 않는다. 재판비용법 제24조 제1문은 적용되지 않는다.

제12조의a 비용부담의무(Kostentragungspflicht)

(1) 제1심의 판결절차에서 승소당사자는 시간의 일실(Zeitversäumnis)로 인한 배상을 청구하거나, 소송대리인 또는 보조인의 조력으로 인한 비용의 보상을 청구할 수 없다. 대리에 관한 합의를 체결하지 전에 제1문에 따른 비용보상이 제외된다는 취지가 통지되어야 한다. 제1문의 규정은 통상재판권, 일반 행정재판권, 재정재판권 또는 사회재판권의 법원에 원고가 소를 제기하였고 이것이 노동법원으로 이송됨으로써 피고에게 발생된 비용에 대해서는 적용하지 않는다.

(2) 제2심의 판결절차에서는 소송비용이 민사소송법 제92조 제1항에 따라 비례하여 분배되고, 또한 일방의 당사자가 변호사에 의하여 대리되고, 타방 당사자가 제11조 제1항 제2문, 제4문 및 제5문에 따라 단체대표자에 의하여 대리되는 경우에, 단체대표자에 의하여 대리된 당사자는 법원이외의 비용에 관해 변호사에 의하여 대리되는 경우와 마찬가지로 취급된다. 다만 개별 사안에 있어서 실제로 발생한 비용의 한도 내에서만 보상을 청구할 수 있다.

제13조 법률상의 원조(Rechtshilfe)

(1) 노동법원(Arbeitsgericht)이 (광의의) 노동법원(Gerichte für Arbeitssachen)에 대하여 법률상 원조를 행한다. 노동법원의 소재지 이외에서 직무행위가 행해져야 하는 경우에는, 区법원

(Amtsgericht)이 법률상 원조를 행한다.

(2) 법률상 원조에 관한 법원조직법(Gerichtsverfassungsgesetz)의 규정이 준용된다.

제2장 노동법원의 구성(Aufbau der Gerichte für Arbeitssachen)

제1절 노동법원(Arbeitsgerichte)

제14조 설치와 조직(Errichtung und Organisation)

(1) 주에는 노동법원이 설치된다.

(2) 다음 각 호의 사항은 법률에 의하여 규정된다.

1. 노동법원의 설치와 폐지,
2. 법원소재지의 이전,
3. 법원관할구역의 변경,
4. 여러 개의 노동법원이 있는 관할구역에 대하여, 특정 분야의 사건을 특정 노동법원에 할당하는 것,
5. 노동법원의 합의부(Kammer)를 다른 장소에 설치하는 것.
6. 제1호, 제3호 및 제4호에 따른 조치에 있어서, 관할이 종전의 규정에 의하여 정해져야 할 것이 아닌 경우에, 계쟁중인 사건을 다른 법원으로 이전하는 것.

(3) 수개의 연방 주는 공동 노동법원 또는 노동법원의 공동부의 설치를 합의하거나 주의 경계를 넘는 재판관할구역의 확장에 대하여 합의할 수 있다. 특정분야의 사건에 대하여도 이와 같다.

(4) 관할권이 있는 최상급 주행정관청은 법원소재지 이외에서 순회재판(Gerichtstage)을 개최할 것을 명할 수 있다. 뿐만 아니라 연방 주정부는 법규명령에 의하여 법원소재지 외에서 순회재판을 개최할 것을 정할 수 있다. 연방 주정부는 3문에 따른 수권(Ermächtigung)을 법규명령에 의하여 관할권이 있는 최상급 주행정관청에 위임할 수 있다.

(5) 제2항 제1호 내지 제5호에 따른 법률상의 규정을 준비함에 있어서는, 주 영역의 노동계에 대하여 중요한 의미를 가지는 노동조합과 사용자단체의 의견이 청취되어야 한다.

제15조 행정 및 직무감독(Verwaltung und Dienstaufsicht)

(1) 관할권이 있는 최상급 주행정관청이 행정·직무감독의 사무를 행한다. 제14조 제4항 제2문이 준용된다.

(2) 연방 주정부는 법규명령에 의하여 행정·직무감독의 사무를 주노동법원장 또는 노동법원의 재판장에게, 여러 명의 재판장이 있는 경우에는 그들 중 1인에게 위임할 수 있다. 연방 주정부는

제1문에 따른 수권을 법규명령에 의하여 관할권이 있는 최상급 주행정관청에 위임할 수 있다.

제16조 구성(Zusammensetzung)

(1) 노동법원은 필요한 수의 재판장(Vorsitzende)과 명예직 법관(ehrenamtliche Richtern)으로 구성된다. 명예직 법관은 근로자와 사용자 영역으로부터 각각 반수씩 선발된다.

(2) 노동법원의 각 합의부(Kammer)는 1인의 재판장과 근로자와 사용자 영역의 각 1인의 명예직 법관으로 구성되어 업무를 행한다.

제17조 합의부의 설치(Bildung von Kammern)

(1) 관할권이 있는 최상급 주행정관청은 제14조 제5항에 열거된 단체의 의견을 청취한 이후에 합의부의 수를 결정한다.

(2) 필요한 경우에 연방 주정부는 법규명령에 의하여 특정한 직업 및 영역, 근로자의 일정한 집단의 분쟁에 대하여 전문부(Fachkammer)를 설치할 수 있다. 사안에 적합한 절차의 촉진 또는 보다 신속한 처리에 도움이 되는 경우에는, 법규명령에 의하여 전문부의 관할을 다른 노동법원의 관할구역 전부 또는 일부에 확장할 수 있다. 제1문과 제2문에 근거한 법규명령은, 그 규정이 절차의 사안에 적합한 처리를 위하여 도움이 되고 또한 관할이 종전에 적용되던 규정에 의하여 정해져야 할 것이 아닌 경우에, 계쟁 중인 사건을 다른 법원에 이송하기 위한 규정을 둔다. 제14조 제5항이 준용된다.

(3) 주정부는 제2문에 따른 수권을 법규명령에 의하여 관할권이 있는 최상급 주행정관청에 위임할 수 있다.

제18조 재판장의 임명(Ernennung der Vorsitzenden)

(1) 재판장은 주법상의 규정에 따른 위원회와의 협의 이후에 관할권이 있는 최상급 주행정관청의 추천에 의하여 임명된다.

(2) 위원회는 관할권이 있는 최상급 주행정관청에 의하여 설치된다. 위원회에는 제14조 제5항에 열거된 노동조합과 사용자 단체의 대표자 및 노동재판권을 대표하는 자가 동일한 비율로 구성되어야 한다.

(3) 재판장에게는 동시에 다른 노동법원의 법관직이 맡겨질 수 있다.

(4)~(6) 삭제(weggefallen)

(7) 노동법원에 있어서는, 시용법관(Richter auf Probe)과 위탁에 의한 법관(Richer kraft Auftrag)[6]이

6) 위탁에 의한 재판관은 수탁법관(Beauftragter Richter)과는 다르다. 장래 직업법관으로 임명되어질 공무원이 공무원의 지위를 보유한 채 일시적으로 재판관에 임명되어지는 경우 이를 위탁에 의한 법관이라 부른다.

이용될 수 있다.

제19조 상임대리(Ständige Vertretung)

(1) 노동법원이 1명의 재판장으로만 구성되어진 경우에, 주노동법원의 법관협의체(Präsidium)는 그 구역의 판사를 재판장의 상임 대리로 위임할 수 있다.

(2) 노동법원에 다른 법원의 법관에 의한 일시적인 대리가 필요한 경우에, 노동법원의 법관협의체는 최장 2달의 기간동안 그 구역의 판사를 대리로 위임할 수 있다. 긴급을 요하는 경우에 주노동법원장은 법관협의체를 대신하여 일시적 대리자를 임명할 수 있다. 명령을 내린 사유가 서면으로 기재되어야 한다.

제20조 명예직 법관의 임명(Berufung der ehrenamtlichen Richter)

(1) 명예직 법관은 관할권이 있는 최상급 주행정관청 또는 법규명령에 의해 주정부에 의하여 위임을 받은 기관에 의하여 5년의 임기로 임명된다. 주정부는 제1문에 따른 수권을 법규명령에 의하여 관할권이 있는 최상급 주행정관청에 위임할 수 있다.

(2) 명예직 법관은 당해 법원의 관할구역 내에 있는 노동조합, 사회 정책적 또는 직업 정책적 목적을 가진 근로자의 독립적인 단체, 사용자의 단체, 제22조 제2항 제3호에 열거된 단체 또는 그 사용자단체에 의하여 최상급 주행정관청에 제출된 추천명부로부터 소수파를 적정히 고려하여 적절한 비율로 선발된다.

제21조 명예직 법관으로 임명되기 위한 요건(Vorsetzungen für die Berufung als ehrenamtlichen Richter)

(1) 25세에 달한 자가 명예직 법관으로 임명되어야 한다. 노동법원의 관할구역 내에서 근로자 또는 사용자로 활동하고 있는 자만이 명예직 법관으로 임명된다.

(2) 다음 각호에 해당하는 자는 명예직 법관으로부터 배제된다.

1. 판결(Richterspruch)에 의하여 공직에 취임할 능력을 가지고 있지 않거나 고의에 의한 행위로 인하여 6개월 이상의 자유형 판결을 받은 자
2. 공직에 취임할 능력을 상실하는 결과를 가져올 수 있는 행위로 인하여 기소된 자
3. 독일 연방의회(Deutsche Bundestag) 선거권을 갖고 있지 않는 자

재산의 처분권을 잃은 자는 명예직 법관으로 임명될 수 없다.

(3) 노동법원의 공무원과 직원은 명예직 법관으로 임명될 수 없다.

(4) 상급심의 명예직 법관으로 임명되어진 명예직 법관의 직무는 상급심에서의 임기개시에 의하여 종료된다. 어느 누구도 동시에 근로자측과 사용자측의 명예직 법관이 될 수 없고,

2개 이상의 노동법원에서 명예직 법관으로 임명될 수 없다.

(5) 임명을 위한 요건의 흠결이 나중에 밝혀지거나 또는 나중에 요건이 소멸한 경우에, 명예직 법관은 관할관청(제20조)의 신청 또는 본인의 신청에 의하여 그 직을 면한다. 그 신청에 대해서는, 법원의 법관협의체(Präsidium)에 의하여 각 업무연도(Geschäftjahr)마다 미리 정해진 주 노동법원의 합의부가 판단을 내린다. 판단을 내리기 전에 명예직 법관의 의견을 청취해야 한다. 판단에 대해서는 이를 다툴 수 없다. 제2문에 의하여 권한을 가지고 있는 합의부는 직무해임(Entbindung vom Amt)에 관한 결정이 있을 때까지 명예직 법관은 직무에 관여할 수 없음을 명할 수 있다.

(6) 명예직 법관이 정년으로 인하여 근로자 또는 노동자로서의 자격을 상실한 경우에는 제5항이 적용되고, 다만 직무의 해임은 명예직 법관의 신청에 의해서만 허용된다.

제22조 사용자측 명예직 법관(Ehrenamtlicher Richter aus Kreisen der Arbeitgeber)

(1) 일시적으로 근로자를 고용하지 않거나 통상적으로 1년의 일정 기간동안 근로자를 고용하지 않는 자도 사용자측 명예직 법관이 될 수 있다.

(2) 다음 각 호에 해당하는 자도 사용자측 명예직 법관으로 임명될 수 있다.

1. 법인 또는 인적 공동체의 사업장에서, 법률이나 정관 또는 조합계약에 의하여 단독 또는 대표기관의 일원으로서 법인 도는 인적 공동체를 대표할 권한을 가진 자
2. 사업장에서 근로자의 채용에 관하여 권한을 가지고 있는 사무집행자(Geschäftsführer), 사업소장(Betriebsleiter), 인사담당책임자(Personalleiter) 또는 (상사)지배권(Produka) 또는 포괄대리권(Ge- neralvollmacht)이 수여되어진 자
3. 연방, 연방 주, 지방자치단체(Gemeinde), 지방자치단체연합(Gemeindeverband), 기타 공법상의 단체(Körperschaft des öffentlichen Rechts)[7], 영조물(Anstalten des öffentlichen Rechts)[8], 재단(Stiftung des öffentlichen Rechts)에 있어서, 관할권이 있는 최상급 연방·주행정관청의 상세한 명령에 의한 공무원 및 직원
4. 정관 또는 대리권에 의하여 대표권을 가지고 있는, 사용자단체의 구성원 또는 직원 및 사용자단체의 연합체에 구성원이거나 직원인 자

제23조 근로자측 명예직 법관(Ehrenamtlicher Richter aus Kreisen der Arbeitgeber)

(1) 실업 중에 있는 자도 근로자측의 명예직 법관이 될 수 있다.

(2) 정관 또는 대리권에 의하여 대표권을 가지고 있는, 노동조합, 사회 정책적 또는 직업 정책적인

---

7) 민법상의 사단법인에 상당하는 것으로서, 단체에 소속된 사람을 구성요소로 하여 조직된 단체로서, 공법상의 목적을 가지는 것이다.

8) 공법상의 행정시설로서, 일정한 목적에 제공된 것을 말한다.

목적을 가진 근로자의 독립적인 단체의 구성원과 직원 및 노동조합연합체의 구성원 또는 직원은 명예직 법관의 선임에 있어서는 근로자와 동등한 지위를 가진다.

제24조 명예직 법관직의 거부와 사임(Ablehnung und Niederlegung des ehrenamtlichen Richter- amtes)

(1) 다음 각 호의 자는 명예직 법관직을 거부 또는 사임할 수 있다.

1. 만 65세에 달한 자,
2. 건강상의 이유에 의하여 직무를 정상적으로 수행하는데 지장이 있는 자
3. 공공을 위한 명예직 활동으로 인하여 바쁘기 때문에 그 직을 받아들기는 것을 기대할 수 없는 자
4. 임명되기 전 10년 내에 노동법원의 명예직 법관으로 일한 적이 있는 자
5. 중요한 사유, 특히 자기 가족의 부양으로 인하여 직무의 수행이 현저히 곤란하다는 것을 소명한 자

(2) 명예직 법관의 거부 또는 사임에 관한 정당성에 관해서는 소관 행정관청(제20조)이 결정한다. 결정에 대해서는 불복할 수 없다.

제25조 삭제(weggefallen)

제26조 명예직 법관직의 보호(Schutz der ehrenamtlichen Richter)

(1) 어느 누구도 명예직 법관직으로의 취임 또는 직무의 수행을 제한받거나 직의 취임 또는 수행을 이유로 하여 불이익을 받아서는 안된다.

(2) 타인의 명예직 법관직으로의 취임 또는 직무의 수행을 제한하거나 직의 취임 또는 수행을 이유로 하여 불이익을 준 자는 1년 이하의 자유형 또는 벌금으로 벌한다.

제27조 명예직 법관직의 파면(Amtsenthebung der ehrenamtlichen Richter)

명예직 법관이 직무상 의무를 중대하게 위반한 경우에, 명예직 법관은 관할관청의 신청에 의하여 그 직에서 파면된다. 제21조 제5항 제1문 내지 제5문이 준용된다.

제28조 명예직 법관에 대한 과료(Ordnungsgeld gegen ehrenamtliche Richter)

명예직 법관이 특히 충분한 면책사유 없이 법정에 출석하지 않거나 적시에 출석하지 않는 등 명예직 법관의 의무이행을 기피하는 경우에는, 법원의 법관협의체(Präsidium)에 의하여 각 업무연도마다 미리 정해진 주노동법원의 합의부가 노동법원 재판장의 신청에 의하여 명예직 법관에

대하여 과료를 과할 수 있다. 신청 전에 노동법원의 재판장은 명예직 법관의 의견을 청취하여야 한다. 결정에 대해서는 불복할 수 없다.

제29조 명예직 법관위원회(Ausschuß der ehrenamtlichen Richter)

(1) 2개 이상의 합의부가 있는 노동법원에는 명예직 법관위원회가 설치된다. 명예직 법관위원회는 근로자측과 사용자측 각 3명 이상의 동수의 명예직 법관으로 구성되고, 그 위원은 근로자측과 사용자측 명예직 법관이 분리된 투표를 통하여 선출된다. 위원회는 감독사무를 행하는 노동법원의 재판장의 지휘 하에서, 감독을 행할 재판장이 존재하지 않거나 장애가 있는 경우에는 근무연수가 최장인 노동법원의 재판장의 지휘 하에서 회의를 행한다.

(2) 위원회는 합의부의 설치, 사무의 분배, 합의부로의 명예직 법관의 배속 및 명예직 법관의 사건담당순서명부의 작성 전에 구두 또는 서면으로 의견을 표명할 수 있다. 위원회는 노동법원의 재판장 및 행정·직무감독을 행하는 관청(제15조)에 명예직 법관의 요구를 전달할 수 있다.

제30조 전문부의 구성(Besetzung der Fachkammern)

전문부의 명예직 법관은 전문부가 설치된 분야의 근로자측과 사용자측으로부터 선발되지 않으면 안된다. 제22조 제2항 제2호에 열거된 직원(Angestellte)의 분쟁에 대하여 전문부가 설치된 경우에, 그 직원은 사용자측의 명예직 법관으로 그 전문부의 구성원이 되어서는 안된다. 전문부의 관할이 제17조 제2항에 따라 확장되는 경우에, 그 부의 명예직 법관은 그 부가 관할하는 노동법원의 관할구역 내에 있는 자가 임명되어야 한다.

제31조 명예직 법관의 사건담당(Heranziehung der ehrenamtlichen Richter)

(1) 명예직 법관은 재판장이 업무연도의 개시 전 또는 새로이 임명된 명예직 법관의 임기 개시 전에 제29조 제1항에 따라 작성한 명부의 순서에 의하여 사건을 담당한다.

(2) 예측할 수 없었던 장애가 있는 경우에 대리가 필요한 경우에 대비하여, 법원소재지 또는 인근에 거주하거나 근무하는 명예직 법관의 보조명부를 작성할 수 있다.

제32조 삭제(weggefallen)

제2절 주노동법원(Landesarbeitsgerichte)

제33조 설치와 조직(Errichtung und Organisation)

주에는 주노동법원이 설치된다. 제14조 제2항 내지 제5항이 준용된다.

제34조 행정과 직무감독(Verwaltung und Dienstaufsicht)

(1) 관할권이 있는 최상급 주행정관청이 행정·직무감독의 사무를 행한다. 제15조 제1항 제2문이 준용된다.

(2) 주정부는 법규명령에 의하여 행정·직무감독의 사무를 주노동법원장에게 위임할 수 있다. 주정부는 제1문에 따른 수권을 법규명령에 의하여 관할권이 있는 최상급 주행정관청에 위임할 수 있다.

제35조 구성, 합의부의 설치(Zusammensetzung, Bildung von Kammern)

(1) 주노동법원은 법원장, 필요한 수의 재판장과 명예직 법관으로 구성된다. 명예직 법관은 근로자와 사용자 영역으로부터 각각 반씩 선발된다.

(2) 주노동법원의 각 합의부는 1인의 재판장과 근로자와 사용자 영역의 각 1인의 명예직 법관으로 구성되어 업무를 행한다.

(3) 관할권이 있는 주행정관청이 합의부의 수를 정한다. 제17조가 준용된다.

제36조 재판장(Vorsitzende)

법원장과 재판장은 제14조 제5항에 열거된 노동조합과 사용자단체의 의견을 청취한 이후에 관할권이 있는 최상급 주행정관청의 추천에 의하여 주법상의 규정에 따라 종신법관(Richter auf Lebenszeit)으로 임명된다.

제37조 명예직 법관(Ehrenamtliche Richter)

(1) 명예직 법관은 30세에 달하여야 하고 또한 최소한 5년 이상 노동법원의 명예직 법관이었던 자이어야 한다.

(2) 그 이외에, 명예직 법관의 임명 및 지위, 파면과 직무해임에 대해서는 제20조 내지 제28조가 준용된다.

제38조 명예직 법관위원회(Ausschuß der ehrenamtlichen Richter)

각 노동법원에는 명예직 법관위원회가 설치된다. 제29조 제1항 제2문과 제3문, 제2항의 규정이 준용된다.

제39조 명예직 법관의 사건담당(Heranziehung der ehrenamtlichen Richter)

명예직 법관은 재판장이 업무연도의 개시 전 또는 새로이 임명된 명예직 법관의 임기 개시

전에 제38조 제2문에 따라 작성한 명부의 순서에 의하여 사건을 담당한다. 제31조 제2항이 준용된다.

제3절 연방노동법원(Bundesarbeitsgerichte)

제40조 설치(Errichtung)

(1) 연방노동법원은 에어푸르트(Erfurt)에 소재지를 가진다.

(2) 행정·직무감독의 사무는 연방법무부장관(Bundesministerium für Arbeit)과의 합의에 의하여(im Einvernehmen mit) 연방노동·사회부장관(Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung)이 행한다. 연방노동·사회부장관은 연방법무부장관과의 합의에 의하여 행정·직무감독의 사무를 연방노동법원장에게 위임할 수 있다.

제41조 구성, 합의부(Zusammensetzung, Senate)

(1) 연방노동법원은 법원장, 필요한 수의 재판장, 직업적인 배석판사 및 명예직 법관으로 구성된다. 명예직 법관은 근로자와 사용자의 영역으로부터 각각 반씩 선발된다.

(2) 각 합의부(Senat)는 한 명의 재판장, 2명의 직업적인 배석판사, 노동계와 경영계에 의한 각각 한 명의 명예직 판사로 구성되어 업무를 행한다.

(3) 합의부의 수는 연방법무부장관과의 합의에 의하여 연방노동·사회부장관이 정한다.

제42조 연방법관(Bundesrichter)

(1) 연방법관(제41조 제1항 제1문에 따른 법원장, 재판장 및 직업적인 배석판사)의 임명에 대하여는 법관선발법(Richterwahlgesetz)의 규정이 적용된다. 법관선발법 제1조 제1항에서 말하는 관할권이 있는 소관장관은 연방노동·사회부장관을 말한다; 연방노동·사회부장관은 연방법무부장관과 협의하여(im Benehmen mit) 결정을 내린다.

(2) 임명되어질 자는 35세에 달하여야 한다.

제43조 명예직 법관(Ehrenamtliche Richter)

(1) 명예직 법관은 연방노동·사회부장관에 의하여 5년의 임기로 임명된다. 명예직 법관은 연방영역의 노동생활에 대하여 중요한 의미를 가지는 노동조합, 사회정책적 또는 직업정책적인 목적을 가진 근로자의 독립적인 단체, 사용자단체 및 제22조 제2항 제3호에 열거된 단체에 의하여 제출된 추천명부로부터 소수파를 적정히 고려하여 적절한 비율로 선발된다.

(2) 명예직 법관은 35세에 달한 자이어야 하고, 노동법과 근로생활에 대한 특별한 지식을 가지고

있어야 하고, 또한 최소한 5년 이상 노동법원의 명예직 판사이었던 자이어야 한다. 명예직 법관은 독일 내에서 오랜 기간동안 근로자 또는 사용자로 활동하였던 자이어야 한다.

(3) 그 이외에, 명예직 법관의 임명, 지위 및 사건담당, 직무해임과 파면에 대해서는 제21조 내지 제28조, 제31조의 규정이 준용되고, 다만 제21조 제5항, 제27조 제1문과 제28조 1문에 열거된 결정은 법관협의체(Präsidium)에 의하여 각 업무연도별로 미리 결정된 연방노동법원의 합의부(Senat)에 의하여 행해진다.

제44조 명예직 법관의 의견청취, 업무운영규칙(Anhörung der ehrenamtlichen Richter, Geschäfts- ordnung)

(1) 업무연도의 개시 이전에, 업무가 배분되고 직업적인 배석판사와 명예직 법관이 개별 합의부와 대심원(Großer Senat)에 배속되는 때에는, 근로자측과 사용자측 쌍방 각 1명씩의 최연장자 명예법관의 의견이 청취되어야 한다.

(2) 업무는 법관협의체가 결의한 업무운영규칙에 의하여 규율에 따라 진행된다. 업무운영규칙은 연방 상원에 의한 승인을 필요로 한다. 제1항이 준용된다.

제45조 대심원(Großer Senat)

(1) 연방노동법원에는 대심원이 설치된다.

(2) 법률문제에 관해 합의부가 다른 합의부 또는 대심원의 판례와 다른 판단을 하고자 하는 경우에는, 대심원이 판단을 행한다.

(3) 대심원으로의 회부는, 판결을 내릴 합의부의 질의(Anfrage)에 대하여, 판결이 다르게 되는 합의부가 자신의 법적 견해를 유지할 의사를 표명한 경우에만 허용된다. 판결이 다르게 되는 합의부가 업무분담계획의 변경으로 인하여 더 이상 그 법률문제를 취급할 수 없는 경우에, 업무분담계획에 따라서 다르게 판단되었던 사건에 대하여 현재 관할권을 가지고 있는 합의부가 이를 대신한다. 질의와 답변에 대하여는 각 합의부가 판결에 필요한 구성으로써 의결을 통하여 판단을 내린다.

(4) 판결을 내리게 되는 합의부가 원칙적인 의미가 있는 문제에 관하여 법의 형성 또는 판례의 통일성 확보를 위하여 필요하다라고 생각하는 경우는 대심원의 재판에 회부할 수 있다.

(5) 대심원은 법원장, 법원장이 재판장을 수행하지 않는 각 합의부의 직업적인 법관 1명, 근로자측과 사용자측의 명예직 법관 각 3명으로 구성된다. 법원장에게 장애가 있는 경우에는, 법원장이 소속된 합의부의 직업적인 법관이 그를 대신한다.

(6) 구성원과 그 대리는 매 업무연도마다 법관협의체에 의하여 지명된다. 법원장이 대심원의 재판장을 맡게 되고, 장애가 있는 경우에는 근무연수가 최장인 구성원이 이를 행한다. 가부동수인 경우에는 재판장이 결정하는 바에 의한다.

(7) 대심원은 법률문제에 대해서만 판단을 내린다. 대법정은 구두변론 없이 판단을 내릴 수 있다. 대심원의 판단은 당해 사건에 있어서 판단을 행하는 합의부를 구속한다.

제3장 노동법원의 절차(Verfahren vor den Gerichten für Arbeitssachen)

제1절 판결절차(Urteilverfahren)

제1관 제1심(Erster Rechtszug)

제46조 원칙(Grundsatz)

(1) 제2조 제1항 제1호 내지 제4호에 열거된 민사적 법률분쟁에는 판결절차가 적용된다.

(2) 1심 판결절차에 대해서는 이 법률에서 다르게 규정하지 않는 한, 区법원(Amtgericht)에서의 절차에 관한 민사소송법의 규정이 적용된다. 구두변론의 1회기일 및 서면에 의한 사전준비절차(민사소송법 제275조 내지 제277조), 간이절차(민사소송법 제495조의 a), 문서·교환절차(민사소송법 제592조 내지 제605조의 a), 구두변론을 거치지 않는 재판(민사소송법 제128조 제2항) 및 7월 1일부터 8월 31일까지 기간 내로의 기일의 변경(민사소송법 제227조 제3항 제1문)은 적용되지 않는다.

제46조의a 독촉절차(Mahnverfahren)

(1) 노동법원에서의 독촉절차에 대하여는, 이 법률에서 다르게 규정하지 않는 한, 기계에 의한 처리(maschinelle Bearbeitung)를 포함하여 독촉절차에 관한 민사소송법의 규정을 준용한다.

(2) 판결절차에 제기된 소에 대하여 관할권을 가지게 되는 노동법원이 독촉절차의 수행에 대하여 관할권을 가진다.

(3) 민사소송법 제692조 제1항 제3호에 따른 지급명령(Mahnbescheid)에 기재될 기간은 1주로 한다.

(4) 적시에 이의신청이 이루어지고 또한 당사자가 구두변론의 실시를 신청하는 경우에, 사무국은 2주 이내에 이의신청의 근거를 서면으로 제시할 것을 신청자에게 지체 없이 통지하여야 한다. 청구이유서가 도달한 경우 재판장은 구두변론기일을 지정한다. 청구이유서가 제때에 도달하지 않은 경우에, 기일은 청구이유서가 제출될 때까지는 피신청인의 신청에 의하여만 결정된다.

(5) 이의신청이 제기된 이후에 곧바로 구두변론기일이 지정된 경우에는, 지급명령의 송달에

의하여 소송이 계류된 것으로 간주한다.

(6) 이의신청의 경우에는 당사자의 신청을 요하지 않고 기일이 지정된다.

(7) 독촉절차의 통일적인 기계에 의한 처리를 위하여 필요한 경우에, 연방노동·사회부장관은 연방 상원의 동의를 얻어 법규명령에 의하여 절차과정을 규율할 권한을 가진다(절차과정계획(Verfahrens- ablaufplan).

(8) 연방노동·사회부장관은 독촉절차의 간소화와 권리를 행사하는 당사자의 보호를 위하여 연방 상원의 동의를 얻어 법규명령에 의하여 서식을 채택할 권한을 가진다. 그 경우 절차를 기계에 의하여 처리하는 법원에서의 독촉절차와 절차를 기계에 의하여 처리하지 않는 법원에서의 독촉절차에 대해서는 서로 다른 서식이 채택될 수 있다.

제46조의b 전자적 문서의 제출(Einreichung elektronischer Dokumente)

(1) 준비서면 및 부속문서, 당사자의 신청과 의견표명, 제3자의 정보·증언·감정 및 의견표명에 대하여 서면형식이 예정되어 있고, 법원에 의한 처리에 적합한 것인 경우에는, 전자적 문서로 된 기록도 이러한 형식을 충족한다. 책임담당자는 문서에 서명법(Signaturgesetz)에 의하여 인증된 전자적 서명을 덧붙여야 한다.

(2) 연방정부와 주정부는 법규명령에 의하여 자신의 관할구역에 대하여 법원에 전자적 문서를 제출할 수 있는 시기 및 전자적 문서의 처리에 적합한 형식을 정한다. 연방 주정부는 법규명령에 의하여 관할권이 있는 최상급 주 행정관청에 권한을 위임할 수 있다. 전자적 형식의 허가는 개별 법원 또는 개별 절차로 제한될 수 있다.

(3) 전자문서는 수령을 결정한 법원의 설비가 이를 기재한 경우에는 제출된 것으로 한다.

제47조 출석요구와 응소에 관한 특별규정(Sondervorschriften über Ladung und Einlassung)

(1) 소장은 최소한 기일의 1주 전에는 송달되어야 한다.

(2) 피고는 통상적으로 소에 대하여 서면으로 답변할 것을 요하지 않는다.

제48조 출소와 관할(Rechtsweg und Zuständigkeit)

(1) 출소와 절차종류의 허용 및 사물관할·토지관할에 대하여는 다음과 같은 조건 하에서 법원조직법 제17조 내지 제17조의b가 준용된다.

1. 토지관할에 대한 법원조직법 제17조의a 제2항 및 제3항에 따른 결정은 취소할 수 없다.
2. 법원조직법 제17조의a 제4항에 따른 결정은, 그것이 단지 토지관할만을 대상으로 하는 것이 아닌 경우에는, 구두변론에 의하지 않더라도 항상 합의부에 의하여 행해진다.

(2) 협약당사자는 다음 각 호의 사항에 대하여 단체협약에서 토지관할권이 없는 노동법원이 관할권을 가지는 것을 확정할 수 있다.

1. 단체협약에 따른 규율을 받는 근로관계에 의하여 발생한 근로자와 사용자간의 민사적 법률분쟁과 이러한 근로관계의 체결에 관한 교섭에 의하여 발생한 근로자와 사용자간의 민사적 법률분쟁
2. 근로자 또는 사용자와 단체협약당사자의 공동시설과의 관계에서 발생한 민사적 법률분쟁

제1문 제1호에 따른 단체협약의 적용범위 내에서, 토지관할권이 있는 노동법원에 대한 단체협약상의 규정은 단체협약에 구속되지 않는 사용자와 근로자가 협약 전체의 적용을 합의한 경우에는 그 당사자간에도 적용된다. 민사소송법 제38조 제2항과 제3항에 규정된 제한은 적용되지 않는다.

제48조의a 폐지(aufgehoben)

제49조 기피(Ablehnung von Gerichtspersonnen)

(1) 기피에 대해서는 노동법원의 합의부가 판단을 한다.

(2) 기피된 구성원의 배제에 의하여 합의부가 의결능력이 없게 된 경우에는, 주노동법원이 판단을 한다.

(3) 결정에 대해서는 법적 구제가 행해지지 않는다.

제50조 송달(Zustellung)

(1) 판결은 직권으로 사무국에 교부된 후 3주 이내에 송달된다. 민사소송법 제317조 제1항 제3문은 적용되지 않는다.

(2) 제11조에 따라 소송대리로 허용되어진 자에 대하여는 민사소송법 제174조, 제178조 제1항 제2호가 준용된다.

제51조 당사자 본인의 출석(Persönliches Erscheinen der Parteien)

(1) 재판장은 소송 중 언제라도 당사자 본인의 출석을 명할 수 있다. 그 밖에 민사소송법 제141조 제2항과 제3항의 규정이 준용된다.

(2) 명령에도 불구하고 당사자가 이유 없이 본인 자신이 출석하지 않고, 이에 의하여 명령의 목적이 좌절되는 경우에, 재판장은 소송대리인의 허용을 거부할 수 있다. 민사소송법 제141조 제3항 제2문과 제3문이 준용된다.

제52조 공개(Öffentlichkeit)

판결법원에서의 증거조사 및 판결의 선고를 포함하여 변론은 공개한다. 공개에 의하여 공공의 질서, 특히 국가의 안전을 해할 우려가 있거나 풍속을 해칠 우려가 있는 경우 또는 경영상, 업무상 또는 발명상의 비밀이 변론 또는 증거조사의 대상이 되었기 때문에 당사자가 공개의 배제를 신청한 경우에, 노동법원은 변론의 공개를 배제하거나 변론의 일부에 대하여 공개를 배제할 수 있다; 또한 법원조직법 제171조의b가 준용된다. 화해변론절차에서는 합목적성(Zweckmäßigkeitsgründe)에 의하여도 공개를 배제할 수 있다. 법원조직법 제169조 제2문 및 제173조 내지 제175조가 준용된다.

제53조 재판장과 명예직 법관의 권한(Befugnisse des Vorsitzenden und der ehrenamtlichen Richter)

(1) 구두변론에 의하지 않는 결정과 명령은, 다른 정함이 없는 한, 재판장이 단독으로 이를 행한다. 법률상 원조의 요청(Rechtshilfeersuchen)에 기초한 직권심리에 대하여 준용된다.

(2) 그 밖에 재판장과 명예직 법관의 권한에 대하여는 지방법원의 절차(landgerichtliche Verfahren)에 관한 민사소송법의 규정이 준용된다.

제54조 화해변론절차(Güteverfahren)

(1) 구두변론은 당사자의 화해적인 합의를 위하여 재판장 면전에서 행하는 변론(화해변론)에 의하여 개시된다. 이를 위하여 재판장은 모든 상황을 자유로이 평가하여 모든 소송상황을 검토하여야 한다. 사실관계를 명확히 하기 위해, 재판장은 즉시 행해질 수 있는 모든 조치를 취할 수 있다. 그러나 선서에 의한 신문(Vernehmung)은 배제된다. 재판장은 당사자 쌍방의 동의에 의하여, 가까운 시기에 개최되어야 할 다음 번 기일에 화해변론을 계속 진행할 수 있다.

(2) 소는 신청까지 피고의 동의를 얻지 않고 취하할 수 있다. 화해변론에 있어서 법원에서 행해진 자백은 그것이 조서에 표시된 경우에만 민사소송법 제288조에 따라 구속력을 가진다. 민사소송법 제39조 제1문과 제282조 제3항 제1문은 적용되지 않는다.

(3) 화해변론의 결과, 특히 화해의 체결은 서면으로 기재되어야 한다.

(4) 일방 당사자가 화해변론에 출석하지 않은 경우 또는 화해변론이 실패로 돌아간 경우에는, 바로 다음 변론으로 이어지고, 다음 변론에 장애사유가 있는 경우에는 쟁송변론 기일을 정한다. 이는 즉시 행해져야 한다.

(5) 쌍방 당사자가 화해변론에 출석하지 않은 경우 또는 쌍방 당사자가 화해변론을 하지 않은 경우, 절차의 휴지(Ruhe)가 명해진다. 일방 당사자의 신청에 의하여 쟁송변론 기일이 정해진다. 이 신청은 화해변론 이후 6개월 이내에만 할 수 있다. 이 기간의 경과 이후에는 민사소송법 제269조 제3항 내지 제5항이 준용된다.

제55조 재판장에 의한 단독결정(Alleinentscheidung durch den Vorsitzenden)

(1) 다음 각 호의 경우에는 재판장이 단독으로 판단한다.

1. 소 취하,
2. 주장한 청구의 포기(Verzicht)
3. 주장한 청구의 인낙(Anerkenntnis)
4. 일방 당사자의 궐석
5. 쌍방 당사자의 궐석
6. 강제집행의 잠정적 정지에 관한 것
7. 토지관할에 관한 것
8. 절차의 중지(Aussetzung)에 관한 것
9. 민사소송법 제321조의a 제4항의 경우에, 책문(Rüge)[9]이 부적법한 것으로 각하된 경우 또는 책문이 재판장이 단독으로 내린 판결을 대상으로 하는 경우

(2) 제1항 제1호, 제3호, 제5호 내지 제5호의 경우에 재판장은 구두변론 없이 판단을 할 수 있다. 제1항 제2호의 경우에도 당사자의 동의가 있는 경우에는 이와 같다.

(3) 또한 화해변론과 바로 이어진 변론에서 절차를 종료하는 결정이 가능하고 또한 당사자가 일치하여 재판장에 의한 판단을 신청하는 경우에도, 재판장은 단독으로 판단을 한다; 신청은 서면으로 기재된다.

(4) 재판장이 다음 각 호의 사항을 명하는 경우에, 재판장은 쟁송변론 전에 증거결정(Beweis-aufnahme)을 내릴 수 있다.

1. 수탁판사(ersuchter Richter)에 의한 증거조사
2. 민사소송법 제377조 제3항에 따른 증거문제의 서면회답
3. 서면으로 된 정보의 수집
4. 당사자신문
5. 서면으로 된 전문가감정의견의 수집

제1호 내지 제3호 및 제5호에 따른 명령은 쟁송변론 전에 실시될 수 있다.

제56조 쟁송변론의 준비(Vorbereitung der streitigen Verhandlung)

(1) 재판장은 소송변론이 가능하면 1회 기일에 종료할 수 있도록 준비하여야 한다. 이를 위하여 사건에 도움이 된다고 생각되는 경우에는, 특히 다음 각 호의 조치를 하여야 한다.

1. 준비서면의 보충 또는 설명, 서증 기타 법원에 제출함에 적당한 물건의 제출을 당사자에게

9) 우리나라의 구 민사소송법은 이를 "책문"이라고 표현하였으나, 신 민사소송법은 이를 "소송절차에 관한 이의권(Rügerecht)"이라 하고 있다

부과하는 것, 특히 일정한 해명을 요하는 사항에 대하여 해명기간을 설정하는 것
2. 행정관청 또는 공직자에 대하여 서증의 제출 또는 직무상 정보의 제공을 요구하는 것
3. 당사자 본인의 출석을 명하는 것
4. 감정인 및 당자사가 요구한 증인을 구두변론에 출석시키고, 민사소송법 제378조 의하여 명령을 내리는 것, 이러한 조치에 대하여는 당사자에게 통지하여야 한다.

(2) 제1항 제2문 제1호에 의하여 설정된 기간의 경과 이후에 제출된 공격·방어방법(Angriffs- und Verteidigungsmittel)은, 법원의 자유로운 확신에 의하여 이를 허용하는 것이 소송의 처리를 지연하지 않는 경우 또는 당사자가 지연에 대하여 충분한 이유를 제시한 경우에만 허용된다. 제1항 제2호 제1호에 의하여 부여된 기간에 대한 해태의 결과에 대하여 당사자에게 알려주어야 한다.

제57조 합의부에서의 변론(Verhandlung vor der Kammer)

(1) 변론은 가능하면 1회의 기일에 종료되어야 한다. 특히 증거조사가 즉시 행해질 수 없기 때문에 이것이 가능하지 않은 경우에는, 이 기일과 근접한 시기에 행해질 다음 변론 기일이 고지되어야 한다.

(2) 모든 절차에서 소송의 화해적 처리에 노력하여야 한다.

제58조 증거조사(Beweisaufnahme)

(1) 법원 내에서 증거조사가 가능한 경우에, 증거조사는 합의부에서 행해진다. 그 밖의 경우에 제13조와는 상관없이 재판장에게 증거조사를 맡길 수 있다.

(2) 합의부가 증언의 중요성을 고려하여 소송의 판단을 위하여 증인과 감정인의 선서가 필요하다고 인정한 경우에만, 증인과 감정인은 선서를 행한다. 민사소송법 제377조 제3항의 경우에, 합의부가 동일한 사유에 의하여 선서에 대신한 보증(eidesstattliche Versicherung)이 필요하다고 인정한 경우에만, 선서에 대신한 보증이 행해진다.

제59조 궐석재판절차(Versäimnisverfahren)

판결을 받은 당사자는 궐석재판에 대하여 판결 송달 후 1주의 불변기간 내에 이의를 제기할 수 있다. 이의제기는 노동법원에 서면으로 이를 행하거나 또는 사무국의 문서에 의사를 표명함으로써 행해진다. 당사자는 판결송달과 동시에 서면으로 이에 대하여 고지를 받아야 한다. 민사소송법 제345조은 적용에 있어서 이 조에 의하여 영향을 받지 않는다.

제60조 판결의 선고(Verkündung des Urteils)

(1) 변론 기일에 합의를 행할 수 없는 사유와 같은 특별한 사유에 의하여 판결이 내려질 기일에 즉시 선고가 가능하지 않은 경우에는, 판결 선고를 위하여 특별한 기일을 정할 수 있다. 사건의 규모 또는 곤란성 기타 중대한 사유가 있는 경우에는 3주를 넘는 선고기일이 정해질 수 있다. 기록에 기초하여 판결을 내리는 경우에도 이와 같다.

(2) 판결을 선고함에 있어서는 판결이유의 요지를 고지하여야 한다. 쌍방 당사자 모두 출석하지 않은 경우에는 적용하지 않는다; 이 경우에는 서명된 판결주문을 인용함으로써 족하다.

(3) 선고의 효력은 명예직 법관의 출석에 의하여 영향을 받지 않는다. 명예직 법관의 관여 없이 부에 의하여 판결이 선고되는 경우에, 재판장과 명예직 법관은 미리 판결주문에 서명을 하여야 한다.

(4) 사실과 판결이유를 포함하여 판결은 재판장에 의하여 서명되어야 한다. 판결이 구두변론이 종결되는 기일에 선고되지 않는 경우에는, 완전한 형식으로 작성하여 판결을 선고하여야 한다. 구두변론이 종결한 기일에 판결이 선고되는 경우에는, 선고한 날로부터 기산하여 3주가 경과하기 전에 완전하게 작성하여 사무국에 교부하여야 한다. 예외적으로 이를 행할 수 없는 경우에는, 그 기간 내에 사실과 판결이유는 기재하지 않고 재판장에 의하여 서명된 판결을 사무국에 교부하여야 한다. 이 경우에 사실과 판결이유는 추후에 즉시 작성하고, 재판장이 이에 서명하고, 이를 사무국에 교부하여야 한다.

제61조 판결의 내용(Inhalt des Urteils)

(1) 노동법원은 판결에서 소송물의 가액을 확정한다.

(2) 판결이 작위의무(Verpflichtung zur Vornahme einer Handlung)를 명하는 경우에는, 이와 동시에 원고의 신청에 의하여 피고가 일정한 기간 내에 작위의무를 이행하지 않을 경우에 대하여 피고에게는 노동법원의 자유재량에 의하여 확정된 배상금의 지불이 선고된다. 이 경우에는 민사소송법 제887조와 제888조에 따른 강제집행은 배제된다. 청구원인에 대하여 선행된 중간판결(Zwischenurteil)은 상소와 관련하여 종국판결(Endurteil)로 보지 않는다.

제61조의a 해약고지소송절차에서의 특별한 소송촉진(Besondere Prozeßförderung in Kündigungs- verfahren)

(1) 근로관계의 존부 또는 근로관계의 해약고지에 관한 법률분쟁절차는 이하 규정에 따라 우선적으로 처리되어야 한다.

(2) 화해변론은 소제기 이후 2주 이내에 행해져야 한다.

(3) 화해변론이 실패로 돌아간 경우 또는 계속해서 바로 이어진 변론에서 절차가 종료하지 않은 경우에, 피고가 소에 대하여 답변을 하지 않거나 충분히 답변하지 않은 때에는 재판장이 피고에 대하여 최저 2주 이상의 적당한 기간 내에 개별적으로 증거제시(Beweisantritt)와 함께

서면으로 답변할 것을 요구한다.

(4) 재판장은 답변에 대한 서면에 의한 의견제시를 위한 최저 2주 이상의 적당한 기간을 원고에게 부여할 수 있다.

(5) 제3항 또는 4항에 따라 부여된 기간의 경과 이후에 제출된 공격·방어방법은, 법원의 자유로운 확신에 의하여 이를 허용하는 것이 소송의 처리를 지연하지 않는 경우 또는 당사자가 지연에 대하여 충분한 이유를 제시한 경우에만 허용된다.

(6) 제3항 또는 4항에 의하여 부여된 기간에 대한 해태의 결과에 대하여 당사자에게 알려주어야 한다.

제61조의b 성별에 의한 불이익을 이유로 한 소에 대한 특별한 규정(Besondere Vorschriften für Klagen wegen geschleichtsbedingter Benachteiligung)

(1) 민법 제611조의a 제2항에 의한 손해배상소송은 청구가 서면으로 이루어진 후 3개월 이내에 제기되어야 한다.

(2) 근로관계의 성립 또는 직업상의 승진에 있어서의 불이익을 이유로 하여 여러 명의 지원자가 민법 제611조의a 제2항에 따른 손해배상을 법원에 청구한 경우, 사용자의 신청에 의하여, 최초 소가 제기된 노동법원은 그 이외에 소에 대하여도 전속적으로 관할권을 가진다. 사건은 그 법원으로 이송되어야 한다; 소송은 동시에 변론 및 결정이 행해져야 한다.

(3) 사용자의 신청이 있는 경우, 최초 소 제기 이후 6개월이 경과하기 이전에는 구두변론이 행해지지 않는다.

제62조 강제집행(Zwangvollstreckung)

(1) 이의신청 또는 항소가 허용되는 노동법원의 판결은 가집행이 가능하다. 집행이 피고에게 회복할 수 없는 손해를 가져온다는 것을 피고가 소명한 경우에, 법원은 피고의 신청에 의하여 판결에서 가집행을 배제해야 한다. 민사소송법 제707조 제1항과 제719조 제1항의 경우에, 강제집행은 동일한 요건 하에서만 중지될 수 있다.

(2) 그 밖에 가압류와 가처분을 포함한 강제집행에 대하여는 민사소송법 제8편의 규정이 적용된다. 가처분명령의 신청에 대한 재판은 긴급을 요하는 경우에 신청을 각하하는 경우에도 구두변론 없이 이를 행한다.

제63조 단체협약사건에 관한 판결의 송부(Übersendung von Urteilen in Tarifvertragsachen)

단체협약에 의하여 발생한 또는 단체협약의 존부에 관한 단체협약당사자간의 민사적 분쟁에 대하여 내려진 확정력 있는 판결은 바로 관할권이 있는 최상급 주행정관청과 연방노동·사회부장관

에게 완전한 형태의 사본으로 송달되어야 한다. 관할권이 있는 최상급 주행정관청이 주사법부(Landesjustizverwaltung)인 경우에는, 판결사본(Urteilsabschrift)이 최상급 주노동행정관청에도 송달되어야 한다.

제2관 항소절차(Berufungsverfahren)

제64조 원칙(Grundsatz)

(1) 노동법원의 판결에 대하여는 제78조에 따라 즉시항고(sorfortige Beschwerde)의 여지가 없는 한, 주노동법원에 항소가 행해진다.

(2) 다음 각 호에 해당하는 경우에만 항소가 제출될 수 있다.

1. 노동법원의 판결에서 항고가 허용된 경우,
2. 항고대상의 가액이 600유로(Euro)를 초과하는 경우,
3. 근로관계의 존부, 또는 근로관계의 해약고지가 다투어지는 경우,
4. 이의신청이 인정되지 않는 궐석재판에 대하여, 유책한 궐석의 경우에 해당하지 않는다는 것에 의하여 항소 또는 부대항소(Anschlussberufung)가 행해져서 그 궐석재판이 문제되는 경우.

(3) 다음 각호에 해당하는 경우에, 노동법원은 항소를 허용하여야 한다.

1. 법률사실(Rechtssache)이 원칙적인 중요성을 가지는 경우,
2. 법률사실이 다음과 같은 법률분쟁에 해당하는 경우.

a) 협약당사자간에 단체협약에 의하여 발생한 또는 단체협약의 존부에 관하여 발생한 분쟁,

b) 단체협약의 적용범위가 노동법원의 관할구역을 넘어서까지 미치는 단체협약의 해석에 관한 분쟁,

c) 단체의 자유에 관한 단체협약체결능력이 있는 당사자간 또는 이들과 제3자간에 불법행위에 의하여 발생한 분쟁으로, 쟁의행위 또는 결사의 자유와 관련이 있는 단체의 활동권을 포함하여 결사의 자유에 관한 것이 문제되는 경우.

3. 노동법원이 소송의 일방 당사자에 찬성 또는 반대하는 절차에서 내려진 판결 또는 상급심에 해당하는 주 노동법원의 판결과 법률해석에 있어서 다른 해석을 취하고 또한 이러한 다른 해석이 재판에 영향을 미친 경우.

(3a) 항소가 허용되는지 여부에 관한 노동법원의 판단은 판결주문에 기재되어야 한다. 이것이 행해지지 않은 경우에, 판결의 선고 후 2주 이내에 이에 대한 보완이 신청될 수 있다. 신청에 대하여 부는 구두변론 없이 이에 대하여 판단을 내린다.

(4) 주노동법원은 노동법원의 항소허용에 구속된다.

(5) 항소가 허용되지 않은 경우에, 항소인(Berufungskläger)은 항소대상의 가액을 소명하여야

한다; 선서를 대신한 보증에 관해서는 허용되지 않는다.

(6) 이 법에서 다르게 정하지 않는 한, 주노동법원에서의 절차에 대하여는 항소에 관한 민사소송법의 규정이 준용된다. 단독판사(Einzelrichter) 앞에서의 절차에 관한 규정은 적용되지 않는다.

(7) 기피, 송달, 당사자 본인의 출석, 공개, 재판장과 명예직판사의 권한, 쟁송변론의 준비, 부에서의 변론, 증거조사, 궐석재판, 판결의 내용, 강제집행, 단체협약사건에 관한 판결의 송부에 관한 제49조 제1항과 제3항, 제50조, 제51조 제1항, 제52조, 제53조, 제55조 재1항, 제2항 및 제4항, 제56조 내지 제59조, 제61조 제2항과 제3항, 제62조 및 제63조가 준용된다.

(8) 근로관계의 존부 또는 근로관계의 해약고지에 대한 소송에 대한 항소는 우선적으로 처리되어야 한다.

제65조 항소의 제한(Beschränkung der Berufung)

항소법원은 출소 또는 절차의 종류가 적법한지 여부, 명예직 법관의 임명에 절차하자가 있는지 여부 또는 명예직 법관의 임명을 배제하는 사정이 존재하는지 여부에 대하여 심사하지 않는다.

제66조 항소의 제기, 기일의 지정(Einlegung der Berufung, Terminbestimmung)

(1) 항소제기기간은 1개월로 하고, 항소이유서 제출기간은 2개월로 한다. 양 기간은 완전한 형태로 작성된 판결문의 송달에 의하여 개시되고, 늦어도 선고 이후 5개월의 경과함으로써 개시된다. 항소이유서의 송달 후 1달 이내에 항소답변이 행해져야 한다. 항소이유서를 송달되는 경우에 피항소인(Beruf- ungsbeklagte)에게 항소답변기간이 고지되어야 한다. 재판자의 자유로운 확신에 따르면 항소이유서제출기간이나 항소답변기간의 연장이 소송을 지연시키지 않는 경우 또는 당사자가 중대한 사유가 있음을 주장한 경우에, 재판장은 신청에 의하여 그 기간을 1회 연장할 수 있다.

(2) 구두변론 기일의 지정은 지체 없이 행해져야 한다. 민사소송법 제522조 제1항은 적용에 있어서 이 조에 의하여 영향을 받지 않는다; 구두변론을 거치지 않고 항소를 각하하는 경우에는 부의 결정에 의한다. 민사소송법 제522조 제2항과 제3항은 적용되지 않는다.

제67조 새로운 공격·방어방법의 허용(Zulassung neuer Angriffs- und Verteidigungsmittel)

(1) 1심에서 적법하게 각하된 공격·방어방법은 그 제출이 허용되지 않는다.

(2) 제56조 제1항 제2문 제1호 또는 61조의a 제3항 내지 제4항에 따라 부여된 기간에 반하여 제출된 새로운 공격·방어방법은, 주 노동법원의 자유로운 확신에 의하여 이를 허용하는 것이 소송이 처리를 지연하지 않는 경우 또는 당사자가 지연에 대하여 충분한 이유를 제시한 경우에만 허용된다. 주노동법원의 요구가 있는 경우 면책사유(Entschuldigungsgrund)가 소명되어야 한다.

(3) 민사소송법 제282조 제1항에 반하여 적시에 제출되지 않았거나 민사소송법 제282조 제2항에 반하여 적시에 전달되지 않은 새로운 공격·방어방법은, 주 노동법원의 자유로운 확신에 의하여 이를 허용하는 것이 소송의 처리를 지연하지 않는 경우 또는 1심에서의 불제출이 중대한 과실에 의한 것이 아닌 경우에만 허용된다.

(4) 제2항 및 제3항에 의하여 새로운 공격·방어방법의 제출이 허용되는 경우, 항소인은 항소이유서에서, 피항소인은 항소답변서에서 이를 제출하여야 한다. 시기에 늦게 제출된 경우, 이것이 항소이유서 또는 항소답변서에 의하여 성립되거나 또는 주 노동법원의 자유로운 확신에 의하여 시기에 늦은 제출이 소송의 처리를 지연하지 않거나 또는 시기에 늦은 제출이 당사자의 과실(Verschulden)에 기인하지 않은 경우에만 허용된다.

제67조의a 폐지(aufgehoben)

제68조 환송(Zurückverweisung)

노동법원에서의 절차의 하자로 인한 환송은 허용되지 않는다.

제69조 판결(Urteil)

(1) 사실과 판결이유를 포함하여 판결은 합의부의 모든 구성원에 의하여 서명되어야 한다. 제4항 제3문에 따른 기간은 4주로 하고 또한 제4항 제4문의 경우에 사실과 판결이유는 합의부의 모든 구성원에 의하여 서명되어야 한다는 조건 하에서 제60조 제1항 내지 제3항, 제4항 제2문 내지 제4문이 준용된다.

(2) 판결에서는 사실의 제시가 면제될 수 있고, 항소법원이 다투어진 판단의 이유를 따르고 이를 판결에서 확정한 경우에는, 판결이유의 제시도 면제될 수 있다.

(3) 판결에 대하여 상고가 허용된 경우에는, 사실(Tatbestand)에는 당사자의 구두 진술을 토대로 한 사건·분쟁상황에 대한 간략한 설명에 관한 내용을 포함되어야 한다. 다투어진 판결, 서면, 조서 기타 기록에 대한 참조가 상고법원에 의한 당사자주장(Parteivorbringen)의 판단을 현저히 어렵게 하는 것이 아닌 한, 이에 대한 참조는 허용된다.

(4) 민사소송법 제540조 제1항은 적용되지 않는다. 당사자들이 판결이유에 대하여 포기의 의사표시를 한 경우에는 판결이유를 필요로 하지 않는다는 조건 하에서 민사소송법 제313조의a 제1항 제2문이 준용된다; 그 밖에 민사소송법 제313조의a, 제313조의b가 준용가능하다.

제70조 폐지(aufgehoben)

제71조 폐지(aufgehoben)

제3관 상고절차(Revisionsverfahren)

제72조 원칙(Grundsatz)

(1) 주노동법원의 판결에서 상고가 허용되는 경우 또는 제72조의a 제5항 제2문에 따른 연방노동법원의 결정에서 상고가 허용된 경우에는, 주노동법원의 종국판결에 대하여 연방노동법원에 상고할 수 있다. 제64조 제3a항이 준용된다.

(2) 다음 각 호에 해당하는 경우에 상고가 허용된다.

1. 법률사실이 원칙적인 중요성을 가지는 경우,
2. 판결이 연방헌법재판소의 재판, 연방최고법원(oberste Gerichtshof des Bundes) 공동부(gemeinsamer Senat)의 재판, 연방노동법원의 재판, 또는 당해 법률문제에 관해 연방노동법원의 재판이 없는 경우에는 당해 주노동법원의 다른 부 또는 다른 주 노동법원의 판결과 다르고 또한 이러한 상이함이 판결에 영향을 미친 경우.

(3) 연방노동법원은 주노동법원에 의한 상고의 허용에 구속된다.

(4) 가압류 또는 가처분의 명령, 변경, 취소에 관하여 판단한 판결에 대하여는 상고가 허용되지 않는다.

(5) 이 법에서 다르게 정하지 않는 한, 연방노동법원에서의 절차에 대하여는 민사소송법 제566조를 제외하고 상고에 관한 민사소송법의 규정이 준용된다.

(6) 기피, 송달, 공개, 재판장과 명예직 법관의 권한, 소송의 화해적 처리, 판결의 내용, 단체협약사건에 관한 판결의 송부에 대한 제49조 제1항, 제50조, 제52조, 제53조, 제57조 제2항, 제61조 제2항 및 제63조의 규정이 준용된다.

제72조의a 상고불허가에 따른 항고(Nichtzulassungsbeschwerde)

(1) 주노동법원이 상고를 허용하지 않는 경우에는, 항고에 의하여 이를 독자적으로 다툴 수 있다. 그러나 제72조 제2항 제1호의 경우에는, 법률사실이 다음 각호의 법률분쟁에 해당하는 경우에만 이를 다툴 수 있다.

1. 단체협약에 의하여 발생한 또는 단체협약의 존부에 관한 단체협약당사자간의 법률분쟁,
2. 단체협약의 적용범위가 주 노동법원의 관할구역을 넘어서까지 미치는 단체협약의 해석에 관한 분쟁,
3. 단체의 자유에 관한 단체협약체결능력이 있는 당사자간 또는 이들과 제3자간에 불법행위에 의하여 발생한 분쟁으로, 쟁의행위 또는 결사의 자유와 관련이 있는 단체의 활동권을 포함하여

결사의 자유에 관한 것이 문제되는 경우.

(2) 항고는 연방노동법원에 완전한 형태로 작성된 판결의 송달 이후 1개월의 불변기간 내에 제기되어야 한다. 항고장에는 상고가 제기된 판결의 정본 또는 공증 사본을 첨부하여야 한다.

(3) 완전한 형태로 작성된 판결의 송달 이후 2개월의 불변기간 내에 항고이유가 제시되어야 한다. 이유서에는 제1항 및 제72조 제2항 제1호의 요건이 설명되거나 또는 주노동법원의 판결과 다른 판결이 표시되어야 한다.

(4) 항고의 제기는 집행정지적 효력을 가진다. 민사소송법 제719조 제2항과 제3항의 규정이 준용된다.

(5) 주노동법원은 자신의 판단을 변경할 권한을 가지지 않는다. 연방노동법원은 명예직 법관의 동석 하에 결정에 의하여 판단을 하고, 그 결정은 구두변론 없이 행해질 수 있다. 상고불허가에 따른 항고(Nichtzulassungsbeschwerde)가 허용되지 않거나 또는 제기나 이유제시가 법률상의 형식 또는 기간을 준수하지 않았기 때문에 부적법한 것으로 각하되는 경우에는 명예직 법관이 참여하지 않고, 다만 제1항 및 제72조 제2항 제1호의 요건이 제시되지 않았기 때문에 항고가 각하되는 경우에는 그러하지 아니하다. 결정에는 짤막한 이유제시가 첨부되어야 한다. 이유제시가 제1항 및 제72조 제2항의 요건을 명확히 하는데 도움이 되지 않는 경우에는 이유제시가 면제될 수 있다. 연방노동법원에 의한 항고의 거부(Ablehnung)에 의하여 판결은 확정력 있는 것이 된다. 항고가 받아들여진 경우에, 상고기간은 그 결정의 송달에 의하여 개시된다.

제73조 상고이유(Revisionsgründe)

(1) 상고는 주 노동법원의 판결이 법규범 위반에 기인한다는 사유에 의해서만 행해질 수 있다.

(2) 제65조가 준용된다.

제74조 상고의 제기, 기일의 지정(Einlegung der Revision, Terminbestimmung)

(1) 상고제기기간은 1개월로 하고, 상고이유제출기간은 2개월로 한다. 양 기간은 완전한 형태로 작성된 판결문의 송달에 의하여 개시되고, 늦어도 선고 이후 5개월을 경과함으로써 개시된다. 상고이유제출기간은 1회에 한해 1개월 연장될 수 있다.

(2) 구두변론 기일의 지정은 지체 없이 행해져야 한다. 민사소송법 제522조 제1항은 적용에 있어서 이 조에 의하여 영향을 받지 않는다. 상고를 각하하는 경우에는 구두변론과 명예직 법관의 동석 없이 합의부의 결정에 의하여 행한다.

제75조 판결(Urteil)

(1) 선고의 효력은 명예직 법관의 출석에 의하여 영향을 받지 않는다. 명예직 법관 없이 판결이 선고된 경우에, 판결을 내린 합의부의 모든 구성원은 미리 판결주문에 서명을 하여야 한다.

(2) 사실과 판결이유를 포함하여 판결은, 판결을 내린 합의부의 모든 구성원에 의하여 서명되어야 한다.

제76조 비약상고(Sprungrevision)

(1) 노동법원의 판결에 대하여 상대방이 서면으로 동의하고 또한 신청에 근거하여 노동법원이 판결에서 또는 추후에 결정에 의하여 허용한 경우에는, 항소심을 건너뛰고 직접 상고할 수 있다(비약상고). 신청은 완전한 형태로 작성된 판결문의 송달 후 1개월 이내에 서면으로 행해져야 한다. 판결에서 상고를 허용한 경우에는 상고장에, 그 이외에 경우에는 신청서에 상대방의 동의가 첨부된다.

(2) 비약상고는 법률사실이 원칙적인 중요성을 가지고 또한 법률분쟁이 다음 각호에 해당하는 경우에만 허용된다.

1. 단체협약에 의하여 발생한 또는 단체협약의 존부에 관한 단체협약당사자간의 법률분쟁,
2. 단체협약의 적용범위가 주 노동법원의 관할구역을 넘어서까지 미치는 단체협약의 해석에 관한 분쟁,
3. 단체의 자유에 관한 단체협약체결능력이 있는 당사자간 또는 이들과 제3자간에 불법행위에 의하여 발생한 분쟁으로, 쟁의행위 또는 결사의 자유와 관련이 있는 단체의 활동권을 포함하여 결사의 자유에 관한 것이 문제되는 경우.

연방노동법원은 비약상고의 허용에 구속된다. 비약상고허용을 거부한 것은 다툴 수 없다.

(3) 노동법원이 상고허용에 대한 신청을 결정으로 거부한 경우에, 신청이 법률상의 형식과 기간에 이루어졌고 또한 동의의 의사표시가 첨부되었는 때에는, 그 결정의 송달에 의하여 항소기간이 새로이 진행한다. 노동법원이 결정에 의하여 상고를 허용한 경우에는, 그 결정의 송달에 의하여 상고기간이 개시된다.

(4) 절차의 하자에 의하여는 상고가 행해질 수 없다.

(5) 노동법원이 상고를 허용한 경우에, 상고의 제기와 동의는 항소에 대한 포기로 본다.

(6) 연방노동법원이 사건의 변론과 재판을 다른 곳으로 환송한 경우에는, 연방노동법원은 자신의 재량에 의하여 항소에 대하여 관할권을 가지게 될 주노동법원으로도 환송할 수 있다. 이 경우에 주노동법원에서의 절차에 대하여는, 법규에 따라 제기된 항소가 주노동법원에 계류되었을 경우와 마찬가지의 동일한 원칙이 적용된다. 노동법원과 주노동법원은 파기(Aufhebung)의 기초가 된 법적 판단을 자신의 재판에서도 이를 기초로 삼아야 한다. 제1항에 의하여 상고가 제기된 경우, 연방노동법원의 사무국은 지체 없이 이를 노동법원의 사무국에 알려야 한다.

제77조 재항고(Revisionsbeschwerde)

항소를 부적법한 것으로 각하한 주노동법원의 결정에 대하여는, 주노동법원이 결정에서 재항고를

허용한 경우에만 재항고가 행해진다. 재항고의 허용에 대하여는 제72조 제2항이 준용된다. 재항고에 대하여는 연방노동법원이 명예직 법관의 동석 없이 재판을 한다. 재항고에 관한 민사소송법의 규정이 준용된다.

제4관 항고절차(Beschwerdeverfahren)

제78조

노동법원 또는 노동법원의 재판장의 결정에 대한 항고에 대하여는, 区법원의 재판에 대한 항고에 적용되는 민사소송법의 규정이 준용된다. 재항고의 허용에 대하여는 제72조 제2항이 준용된다. 즉시항고에 관해서는 명예직 법관의 동석 없이 주노동법원이 판단을 하고, 재항고에 관해서는 연방노동법원이 판단을 한다.

제5관 재심절차(Wiederaufnahme des Verfahrens)

제79조

제2조 제1항 내지 제4항에 따른 법률분쟁에 대하여는 재심절차에 관한 민사소송법의 규정이 준용된다. 그러나 명예직 법관의 임명에 있어서 절차의 하자 또는 명예직 법관의 임명을 배제하는 사정에 의하여 무효의 소(Nichtigkeitsklage)[10]가 행해질 수는 없다.

제2절 결정절차(Beschlussverfahren)

제1관 제1심(Erster Rechtszug)

제80조 원칙(Grundsatz)

(1) 제2조의a에 열거된 사건에 대해서는 결정절차가 적용된다.

(2) 제81조 내지 제84조에서 다르게 정하지 않는 한, 1심의 결정절차에 대하여는 1심의 판결절차에 적용되는 소송능력, 소송대리, 출석요구(Ladung), 기일과 기한, 기피와 제척(Ausschließung), 송달, 당사자 본인의 출석, 공개, 재판장과 명예직 법관의 권한, 쟁송변론의 준비, 부에서의 변론, 증거조사, 절차의 화해적 처리, 원상회복(Wiedereinsetzung in den vorigen Stand)과 재심절차

10) 무효의 소는 원상회복의 소(Restitutionsklage)와 함께 재심절차의 일종이다. 무효의 소는 재판을 한 법원이 적법하게 구성되지 않았던 경우나 당사자가 절차에 있어서 법률의 규정에 의하여 적법하게 대리되지 않았던 경우와 같이, 법원 및 당사자의 절차상의 자격에 흠결이 있는 경우에만 인정된다.

에 관한 규정이 준용된다. 재판장은 화해절차를 정할 수 있다; 1심 판결절차에서 화해절차에 대하여 적용되는 규정이 준용된다.

(3) 제48조 제1항이 준용된다.

제81조 신청(Antrag)

(1) 신청이 있는 경우에만 절차가 개시된다; 신청은 노동법원에 서면으로 제출하거나 또는 구두에 의하여 법원사무국의 문서에 기재되어야 한다.

(2) 신청은 언제라도 동일한 형식으로 취소할 수 있다. 이 경우에 노동법원의 재판장은 절차를 중지시켜야 한다. 노동법원이 신청을 이해관계인(Beteiligte)에게 통지한 경우에는, (절차의) 중지에 대하여 이해관계인에게 통지하여야 한다.

(3) 신청의 변경은 그 이외의 이해관계인이 동의한 경우 또는 법원이 변경이 사건에 도움이 된다고 판단한 경우에 허용된다. 이해관계인이 이의를 제기하지 않고 서면 또는 구두변론에서 변경된 신청에 응한 경우에는, 신청의 변경에 대하여 이해관계인의 동의가 있는 것으로 본다.

제82조 토지관할(Örtliche Zuständigkeit)

사업장(Betrieb)이 있는 관할구역 내의 노동법원이 관할권을 가진다. 총사업장위원회(Gesamtbetriebs-ratt), 콘체른사업장위원회(Konzernbetriebsrat), 총청소년대표(Gesamtjugendvertretung) 또는 총청소년직업훈련생대표(Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung), 경제위원회(Wirtschaftausschuss), 감사위원회에서의 근로자대표에 관한 사건에서는, 기업(Unternehemn)이 소재하는 관할구역 내의 노동법원이 관할권을 가진다. 제2문은 총관리직대표위원회(Gesamtsprecherausschuss), 기업관리직대표위원회(Unternehmenssprecherausschuss), 콘체른관리직대표위원회(Konzernssprecherausschuss) 사건에 준용된다. 보고와 의견청취 또는 특별협의위원회(besonderer Verhandlungsgremium)의 절차에 관한 유럽사업장위원회 사건에서는, 유럽사업장위원회법 제2조에 의하여 기업 또는 지배기업이 소재하는 관할구역 내의 노동법원이 관할권을 가진다. 유럽사업장위원회법 제41조에 따른 합의가 있는 경우에는, 합의를 체결한 기업의 소재지에 따른다.

제83조 절차(Verhahren)

(1) 법원은 신청된 범주 내에서 사실관계를 직권으로 조사한다. 절차의 이해관계인은 사실관계를 명확히 하는데 협력하여야 한다.

(1a) 재판장은 이해관계인에 대하여 주장기간(Frist für Vorbringen)을 정할 수 있다. 법원의 자유로운 신념에 의하여 제1항에 의하여 부여된 기간의 경과 후에 이루어진 주장을 허용하는 것이 결정절차의 처리를 지연시키는 경우 또는 이해관계인이 지연에 대하여 충분한 이유를 제시하지 않은 경우에는, 기간 경과 후에 이루어진 주장을 거절할 수 있다. 제1문에 따라 부여된 기간에

대한 해태의 결과에 대하여 당사자에게 알려주어야 한다.

(2) 사실관계를 명확히 하기 위하여, 문서열람, 정보수집, 증인, 감정인, 이해관계인의 신문, 검증이 행하여진다.

(3) 절차에서는 사용자, 근로자, 사업장조직법, 관리직위원회법, 공동결정법, 공동결정보충법, 1952년의 사업장조직법, 사회법전 제9권 제94조, 제95조, 제139조, 직업훈련법 제18조의 a와 이 법의 보완을 보충하는 명령(Rechtsverordnung), 유럽사업장위원회법에 의하여 개별 사건에 이해관계를 가지고 있는 자의 의견이 청취되어야 한다.

(4) 이해관계인은 서면으로 의견을 진술할 수 있다. 이해관계인이 출석요구에 정당한 이유의 제시 없이 응하지 않은 경우에는, 의견청취의무를 이행한 것이 된다; 출석요구에 이에 관하여 통지하야 한다. 이해관계인의 동의에 의하여 노동법원은 구두변론 없이 재판을 할 수 있다.

(5) 노동법원 또는 재판장의 결정 및 명령에 대하여는, 제78조에 따라 항고가 행해진다.

제83조의a 화해, 절차의 처리(Vergleich, Erledigung des Verfahrens)

(1) 이해관계인이 화해 대상을 처분할 수 있는 경우 또는 이해관계인이 절차가 종결되었음을 선언할 수 있는 경우에, 이해관계인은 절차의 전부 또는 일부를 종결하기 위하여 법원 또는 재판장의 문서에 화해를 체결할 수 있다.

(2) 이해관계인이 절차가 종결되었음을 선언한 경우에, 노동법원의 재판장은 절차를 중지해야 한다. 제81조 제2항 제3문이 준용된다.

(3) 신청자가 절차가 종결되었음을 선언한 경우에, 재판장은 그 외의 (이해)관계인에게 최저 2주 이상으로 정해진 기간 내에 종결에 동의할 것인지의 여부를 최고통지하여야 한다. (이해)관계인이 재판장이 정한 기간 내에 의견을 표명하지 않은 경우에는 동의를 한 것으로 본다.

제84조 결정(Beschluss)

법원은 절차의 전체결과에 의하여 얻어진 자유로운 신념에 따라 재판을 한다. 결정은 서면으로 작성되어야 한다. 제60조가 준용된다.

제85조 강제집행(Zwangvollstreckung)

(1) 제2항이 다르게 정하지 않는 한, 이해관계인 일방에게 의무를 부과한 노동법원의 확정력 있는 결정 또는 법원에서의 화해에 의하여 강제집행이 행해진다. 재산법상의 소송(vermögenrsrechtliche Streitigkeit)에 관한 노동법원의 결정은 가집행할 수 있다; 제62조 제1항 제2문과 제3문이 준용된다. 강제집행에 대하여는, 결정에 의하여 의무를 부담하는 자를 채무자로, 결정에 근거하여 의무의 이행을 요구할 수 있는 자를 채권자로 간주하고 또한 사업장조직법 제23조 제3항, 제98조 제5항, 제101조, 제104조의 경우에 질서구금(Ordnungshaft) 또는 강제구금

(Zwangshaft)의 확정은 행해지지 않는다는 조건 하에 민사소송법 제8편의 규정이 준용된다.

(2) 가처분을 내릴 수 있다. 절차에 대하여는, 합의부가 결정에 의하여 재판을 행하고, 이에 필요한 송달은 직권으로 행해지고, 사업장조직법에 관한 사건에서는 민사소송법 제945조에 따른 손해배상청구권이 없다는 조건 하에 가처분에 관한 민사소송법 제8편의 규정이 준용된다.

제86조 폐지(aufgehoben)

제2관 제2심(Zweiter Rechtszug)

제87조 원칙(Grundsatz)

(1) 절차를 종료한 노동법원의 결정에 대하여는 주노동법원에의 항고가 행해진다.

(2) 항고절차에 대하여는, 항소절차에 적용되는 항소제기와 항소이유제시, 소송능력, 출석요구, 기일과 기한, 기피와 제척, 송달, 당사자 본인의 출석, 공개, 재판장과 명예직 법관의 권한, 쟁송변론의 준비, 부에서의 변론, 증거조사, 소송의 화해적 처리, 원상회복과 재심절차에 관한 규정 및 강제집행에 관한 제85조의 규정이 준용된다. 이해관계인의 대리에 대하여는 제11조 제1항이 준용된다. 신청은 언제라도 다른 이해관계인의 동의로 취소할 수 있다; 제81조 제2항 제2문과 제3문, 제3항이 준용된다.

(3) 1심에서 적법하게 거부된 주장은 배제된다. 1심에서 제83조 제1a항에 의하여 부여된 기간에 반하여 제출된 새로운 주장은, 주노동법원의 자유로운 확신에 의하여 이를 허용하는 것이 소송의 처리를 지연시키는 경우 또는 이해관계인이 지연에 대하여 충분한 이유를 제시하지 않은 경우에는 거부될 수 있다. 제2문에 의하여 새로운 주장이 허용되는 경우, 항고인(Beschwerdeführer)은 항고이유서에서, 피항고인(Beschwerdegegner)는 항고답변서에서 이를 진술하여야 한다. 새로운 주장이 늦게 제출된 경우에, 새로운 주장을 항고이유 또는 항고답변 이전에 진술할 가능성이 존재하였고 또한 지연된 제출이 주노동법원의 자유로운 확신에 의하여 소송의 처리를 지연시키는 것이고 이것이 이해관계인의 과실에 기인한 경우에는 거절될 수 있다.

(4) 항고의 제기는 정지적 효력을 가진다; 제85조 제1항 제2문은 적용에 있어서 이 조에 의하여 영향을 받지 않는다.

제88조 항고의 제한(Beschränkung der Beschwerde)

제65조가 준용된다.

제89조 제기(Einlegung)

(1) 항고장(Beschwerdeschrift)은 변호사 또는 제11조 제2항 제2문, 제4문, 제5문에 의하여 대표할 권한을 가지는 자에 의하여 서명되어야 한다.

(2) 항고장에는 항고가 결정을 대상으로 한다는 것이 표시되어야 하고, 또한 이 결정에 대하여 항고를 제기한다는 의사표시가 있어야 한다. 항고이유에는 항고가 어떠한 개별적으로 제시된 항고이유에 의하여 행해진 것인지와 어떠한 새로운 사실에 의하여 행해진 것인지가 표시되어야 한다.

(3) 항고의 제기 또는 이유제시가 법률상의 형식 또는 기간을 준수하지 않은 경우에, 부는 이를 부적법한 것으로 각하한다. 결정은 사전 구두변론 없이 행해질 수 있다; 결정은 종국적이다. 결정은 항고인에게 송달된다. 민사소송법 제522조 제2항과 제3항은 적용가능하지 않다.

(4) 항고는 항고제기와 같은 형식으로 언제라도 취소할 수 있다. 취소된 경우에 재판장은 절차를 중지한다. 항고가 이해관계인에게 송달된 경우에, 재판장은 이에 대하여 이해관계인에게 통지한다.

제90조 절차(Verfahren)

(1) 항고장과 항고이유서는 이해관계인에게 진술을 위하여 송달된다. 진술은 항고법원에 서면을 제출하거나 다투고자 하는 결정을 내린 노동법원 사무국의 문서에 의사표시를 함으로써 행해진다.

(2) 절차에 대하여는 제83조 내지 제83조의a가 준용된다.

(3) 주노동법원 또는 재판장의 결정과 명령에 대하여는 법적 구제가 행해지지 않는다.

제91조 재판(Entscheidung)

(1) 항고에 대하여는 주노동법원이 결정에 의하여 재판을 한다. 환송은 허용되지 않는다. 제84조 제2문이 준용된다.

(2) 이유를 포함하여 결정은 합의부의 구성원에 의하여 서명되고, 이해관계인에게 송달된다. 제69조 제1항 제2문이 준용된다.

제3관 제3심(Dritter Rechtszug)

제92조 재항고, 원칙(Rechtsbeschwerdeverfahren, Grundsatz)

(1) 주노동법원의 결정에서 상고가 허용된 경우 또는 제92조의a 제2문에 따른 연방노동법원의 결정에서 상고가 허용된 경우에는, 절차를 종료한 주노동법원의 결정에 대하여 연방노동법원에

의 재항고가 행해진다. 제72조 제2항과 제3항이 준용된다. 제85조 제2항의 경우에는 재항고가 행해지지 않는다.

(2) 제93조 내지 제96조에서 다르게 정하지 않는 한, 항고절차에 대하여는 상고절차에 적용되는 상고제기와 상고이유제시, 소송능력, 출석요구, 기일과 기한, 기피와 제척, 송달, 당사자 본인의 출석, 공개, 재판장과 배석판사의 권한, 소송의 화해적 처리, 원상회복과 재심절차에 관한 규정 및 강제집행에 관한 제85조의 규정이 준용된다. 이해관계인의 대리에 대하여는 제11조 제1항이 준용된다. 신청은 다른 이해관계인의 동의를 얻어 언제라도 취소할 수 있다; 제81조 제2항과 제3문이 준용된다.

(3) 재항고의 제기는 정지적 효력을 가진다. 제85조 제1항 제2문은 적용에 있어서 이 조에 의하여 영향을 받지 않는다.

제92조의a 재항고불허용항고(Nichtzulassungsbeschwerde)

주노동법원이 재항고을 허용하지 않는 경우에는, 항고에 의하여 이를 독자적으로 다툴 수 있지만, 제72조 제2항 제1호 및 제92조 제2문의 경우에는, 법률사실이 단체의 협약체결능력과 협약관할에 관한 소송에 해당하는 경우에만 이를 다툴 수 있다. 제72조의a 제2항 내지 제5항이 준용된다.

제93조 재항고사유(Rechtsbeschwerdegründe)

(1) 재항고는 주노동법원의 결정이 법규범의 부적용 또는 부당한 적용에 기인하는 경우에만 행해질 수 있다.

(2) 제65조가 준용된다.

제94조 제기(Einlegung)

(1) 재항고장과 재항고이유서는 변호사에 의하여 서명되어야 한다.

(2) 재항고장에는 항고가 결정을 대상으로 한다는 것이 표시되어야 하고, 또한 이 결정에 대하여 항고를 제기한다는 의사표시가 있어야 한다. 재항고이유에는 다투고자하는 판결의 어느 정도까지의 변경을 신청하는 것인지, 어떤 규정에 위반되는지, 어떤 점에 위반이 있는지가 표시되어야 한다. 제74조 제2항이 준용된다.

(3) 재항고는 재항고제기와 같은 형식으로 언제라도 취소할 수 있다. 취소된 경우에 재판장은 절차를 중지한다. 재항고가 이해관계인에게 송달된 경우에는, 재판장은 이에 대하여 이해관계인에게 통지한다.

제95조 절차(Verfahren)

(1) 재항고장과 재항고이유서는 이해관계인에게 진술을 위하여 송달된다. 진술은 연방노동법원에 서면을 제출하거나 다투고자 하는 결정을 내린 주노동법원 사무국의 문서에 의사표시를 함으로써 행해진다. 진술이 이해관계인 일방에 적시에 도착하지 않은 경우, 이는 절차의 속행에 방해가 되지 않는다. 제83조의 a가 준용된다.

제96조 재판(Entscheidung)

(1) 재항고에 대해서는 연방노동법원이 결정에 의하여 판단한다. 민사소송법 제562조, 제563조가 준용된다.

(2) 이유를 포함하여 결정은 합의부의 모든 구성원에 의하여 서명되어야 하고 또한 이해관계인에게 송달되어야 한다.

제96조의a 비약항고(Sprungrechtsbeschwerde)

(1) 노동법원의 절차를 종료한 결정에 대하여 그 이외의 이해관계인이 서면으로 동의하고 또한 신청에 의하여 노동법원이 법률사실이 원칙적인 중요성을 가지기 때문에 절차를 종료한 결정에서 또는 추후의 이와는 분리된 결정에서 허용한 경우에는, 항고심을 건너뛰고 직접 재항고를 할 수 있다(비약항고). 신청은 완전한 형태로 작성된 결정문의 송달 후 1개월 불변기간 내에 서면으로 행해져야 한다. 절차를 종료한 결정에서 비약항고를 허용한 경우에는 재항고장에, 그 이외의 경우에는 신청서에 상대방의 동의가 첨부된다.

(2) 제76조 제2항 제2문, 제3문, 제3항 내지 제6항이 준용된다.

제4관 특별한 사건에서의 결정절차(Beschlußverfahren in besonderen Fällen)

제97조 단체의 협약체결능력 및 협약관할에 관한 판단(Entscheidung über die Tariffähigkeit und Tarifzuständigkeit einer Vereinigung)

(1) 제2조의a 제1항 제4호의 경우에는, 장소적·물적 관할이 있는 근로자 또는 사용자의 단체, 연방 최상급 노동행정관청 또는 단체의 행위가 자신의 영역에 미치는 주의 최상급 노동행정관청의 신청에 의하여 절차가 개시된다.

(2) 절차에 대하여는 제80조 내지 제84조, 제87조 내지 제96조의a가 준용된다.

(3) 판결의 송부에 관한 제63조의 규정은 제2조의a 제1항 제4호에 따른 노동법원의 확정력 있는 결정에 대하여 준용된다.

(4) 제2조의a 제1항 제4호의 경우에는, 협약체결능력과 협약관할에 대한 재판이 이해관계인의 고의에 의한 그릇된 진술 또는 증언에 기인한 경우에만, 재심절차가 행해진다.

(5) 소송의 재판이 단체가 협약능력이 있는지 또는 단체의 협약관할이 존재하는지에 의하여 좌우되는 경우에, 법원은 제2조의a 제1항 제4호에 따른 결정절차가 종결될 때까지 절차를 중지하여야 한다. 제1문의 경우에는 소송의 당사자도 제2조의a 제1항 제4호에 따른 결정절차에서 신청할 권한을 가진다.

제98조 중재위원회[11]의 구성에 관한 판단(Entscheidung über die Besetzung der Einigungsstelle)

(1) 사업장조직법 제76조 제2항 제2문과 제3문의 경우에는 재판장이 단독으로 재판을 한다. 중재위원회가 권한을 가지지 않는 것이 명백한 경우에만, 중재위원회의 권한 없음을 이유로 신청이 거절될 수 있다. 제80조 내지 제84조가 준용된다. 응소기간(Einlassungsfrist)과 출석요구기간(Ladungsfrist)은 48시간으로 한다. 법관인 업무분배에 근거하여 중재위원회가 내린 판단의 심사, 해석 또는 적용과 관련이 없는 경우에는, 법관이 중재위원회의 의장으로 임명될 수 있다. 재판장이 내린 결정은 신청이 수리된 이후 2주 이내에 이해관계인에게 송달되어야 한다; 결정은 늦어도 신청수리 후 4주 이내에는 송달되어야 한다.

(2) 재판장의 재판에 대하여는 주노동법원에 항고가 행해진다. 항고는 2주의 기간 내에 제기되고 이유가 제시되어야 한다. 절차에 대하여는, 재판장이 노동법원의 부를 대신한다는 조건 하에 제87조 제2항과 제3항, 제88조 내지 제90조 제1항, 제91조 제1항과 제2항이 준용된다. 이 재판에 대하여는 법적 구제가 행해지지 않는다.

제99조 삭제(weggefallen)

제100조 삭제(weggefallen)

제4장 노동분쟁에서의 중재계약[12](Schiedsvertrag in Arbeitsstreitigkeiten)

제101조 원칙(Grundsatz)

(1) 단체협약에 기인한 또는 단체협약의 존부에 관한 단체협약당사자간의 민사적 법률분쟁에

---

11) 사용자와 사업장위원회(Betriebsrat)와의 합의에 대신하여 결정을 하는 기관을 말한다. 사용자 및 사업장위원회에 의하여 선임된 동수의 위원과 사용자와 사업장위원회에 의하여 정해진 위원장에 의하여 구성된다. 사업장협정(Betriebsvereinbarung)에 의해 상설의 중재위원회(Einigungsstelle)를 설치할 수 있다.

12) 통상법원 또는 노동법원의 재판에 대신하여, 계약에 의하여 구성된 사적 법원의 재판에 따른다는 취지의 계약을 말한다.

대하여, 단체협약의 당사자는 중재법원(Schiedsgericht)에 의한 판단을 행한다는 명시적인 합의에 의하여 일반적 또는 개별 사안에 대하여 노동재판권을 배제할 수 있다.

(2) 단체협약의 인적 적용범위가 주로 배우, 영화제작자, 예술가 또는 선원법(Seemannsgesetz) 제2조와 제3조에서 말하는 선장과 승무원인 경우에, 단체협약에 따라서 정해지는 근로관계에 기인한 민사적인 법률분쟁에 대하여, 단체협약의 당사자는 중재법원에 의한 판단을 행한다는 단체협약 내의 명시적 합의에 의하여 노동재판권을 배제할 수 있다. 그 합의는 단체협약에 구속되는 자에 대해서만 적용된다. 다른 사유에 근거하여 단체협약에 의하여 자신의 관계가 규율되는 당사자가 명시적이고 또한 서면에 의한 합의를 한 경우에 그 합의는 그 당사자에게도 미친다; 합의형식의 하자는 중재법원에 의한 본안에 관한 변론(Verhandlung zur Hauptsache)에 응하는 것에 의하여 치유된다.

(3) 중재절차에 관한 민사소송법의 규정은 노동사건에 대해서는 적용되지 않는다.

제102조 소송저지의 항변(Prozesshindernde Einrede)

(1) 단체협약의 당사자가 중재계약(Schiedsvertrag)을 체결한 법률분쟁이 법원에 제기되어진 경우에, 피고(Beklagte)가 중재계약을 주장하는 경우에는, 법원은 소를 부적법한 것으로 각하하여야 한다.

(2) 다음 각 호의 경우에, 피고는 중재계약을 주장할 수 없다.

1. 분쟁당사자 자신이 중재법원의 구성원을 선임해야 하는 경우에, 원고(Kläger)는 이 의무를 이행하였지만, 피고가 원고의 최고 후 1주일 이내에 선임을 행하지 않은 경우,
2. 분쟁당사자가 아니라 중재계약의 당사자가 중재계약의 구성원을 선임해야 하는 경우에, 중재법원이 설치되지 않았고 또한 중재법원의 설치를 위하여 중재계약의 당사자에게 노동법원의 재판장이 부여한 기간이 성과 없이 도과한 경우,
3. 중재계약에 의하여 설치된 중재법원이 절차의 수행을 지연하고 있고, 또한 절차의 수행을 위하여 중재법원에 대하여 노동법원의 재판장이 부여한 기간이 성과 없이 도과한 경우
4. 중재법원이 분쟁법률관계의 당사자에게 중재판단을 내릴 수 없다는 취지를 통지한 경우

(3) 제2항 제2호와 제3호의 경우에, 기간의 지정은 원고의 신청에 근거하여 청구권의 주장에 대하여 관할권을 가지게 되는 노동법원의 재판장에 의하여 행해진다.

(4) 피고가 제2항에 따라 중재계약을 주장할 수 없는 경우에, 중재계약에 근거한 중재법원에 의한 판단은 배제된다.

제103조 중재법원의 구성(Zusammensetzung des Schiedsgericht)

(1) 중재법원은 근로자와 사용자 동수로 구성되어야 한다; 그 이외에 중립적인 자를 중재법원에 포함시킬 수 있다. 판결에 의하여 공직에 취임할 능력을 가지고 있지 않은 자는 중재법원의

구성원이 될 수 없다.

(2) 중재법원의 구성원은 법관의 기피와 동일한 요건 하에서 기피될 수 있다.

(3) 기피에 관하여는 청구권의 주장에 대하여 관할권을 가지게 되는 노동법원의 부가 결정을 한다. 결정을 내리기 전에, 분쟁당사자와 기피된 중재법원의 구성원의 의견을 청취하여야 한다. 의견의 청취를 구두에 의할 것인지 서면에 의할 것인지는 노동법원의 재판장이 판단을 한다. 구두에 의한 의견청취는 부에서 행해진다. 결정에 대하여는 법적 구제가 행해지지 않는다.

제104조 중재법원에서의 절차(Verfahren vor dem Schiedsgericht)

중재법원에서의 절차는 제105조 내지 제110조과 중재계약에 따라 정해지고, 그 이외는 중재법원의 자유재량(freies Ermmessen)에 의한다.

제105조 당사자의 의견청취(Anhörung der Parteien)

(1) 중재재정(Schiedsspruch)을 내리기 전에, 분쟁당사자의 의견을 청취하여야 한다.

(2) 의견청취는 구두로 행해진다. 당사자는 본인이 출석하거나 또는 서면에 의한 대리권을 가진 대리인에 의하여 대리되어야 한다. 대리증서의 인증을 요하지는 않는다. 중재계약에서 다르게 정하지 않는 한, 제11조 제1항의 규정이 준용된다.

(3) 당사자가 정당한 사유 없이 변론에 궐석하거나 또는 최고에도 불구하고 의견을 진술하지 않는 경우에는, 의견청취의 의무를 이행한 것이 된다.

제106조 증거조사(Beweisaufnahme)

(1) 중재법원은 자신이 이용할 수 있는 증거방법에 의하여 증거조사를 할 수 있다. 중재법원은 증인과 감정인을 선서하게 하게 하거나 또는 선서에 대신한 보증(eidesstattliche Versicherung)을 요구하거나 받을 수 없다.

(2) 중재법원이 행할 수 없는 증거조사가 필요하다고 간주하는 경우에, 중재법원은 증거조사가 행해질 지역을 관할하는 노동법원의 재판장에게 또는 장소적 위치로 인한 사유에 의하여 보다 적당한 경우에는 그 지역을 관할하는 区법원에 증거조사의 실시를 촉탁한다. 중재법원이 제58조 제2항 제1문에 따라 증인 또는 감정인의 선서가 필요하다고 간주하거나 또는 선서에 의한 당사자심문이 사건에 도움이 된다고 간주하는 경우에도 이와 같다. 법률상의 원조에 의하여 발생된 현금비용은 법원에 보상되어야 한다; 법원비용법 제49조와 제54조가 준용된다.

제107조 화해(Vergleich)

중재법원에서 체결된 화해는 성립일을 기재하여 분쟁당사자와 중재법원의 구성원이 서명하여야 한다.

제108조 중재재정(Schiedsspruch)

(1) 중재계약에서 다르게 정하지 않는 한, 중재재정(Schiedspruch)은 중재법원 구성원의 단순과반수(einfache Mehrheit)[13]에 의하여 행해진다.

(2) 중재재정은 판단을 내린 날짜를 기재하여 중재법원 구성원이 서명하여야 하고, 당사자가 서면에 의한 이유제시를 명시적으로 포기하지 않는 한, 서면에 의하여 이유가 제시되어야 한다. 변론책임자가 서명한 중재재정의 정본은 각 분쟁당사자에게 송달된다. 송달은 수령증과 맞바꾸어 등기우편으로 행해질 수 있다.

(3) 변론책임자가 서명한 정본은 청구권의 주장에 대하여 관할권을 가지는 노동법원에 보관되어야 한다. 중재법원의 문서 또는 문서의 일부도 또한 노동법원에 보관할 수 있다.

(4) 중재재정은 당사자간에 노동법원의 확정판결과 같은 동일한 효력을 가진다.

제109조 강제집행(Zwangsvollstreckung)

(1) 강제집행은 중재재정 또는 중재법원에서 체결한 화해에 기초하여 청구권의 주장에 대하여 관할권을 가지는 노동법원의 재판장이 중재재정 또는 화해를 집행가능하다고 선언한 경우에만 행해진다. 재판장은 이를 집행가능한 것으로 선언하기 전에 상대방의 의견을 청취하여야 한다. 중재재정 취소의 소가 제기된 것이 증명된 경우에는, 그 분쟁이 종료할 때까지 강제집행을 선언하는 판단은 정지된다.

(2) 재판장의 판단은 종국적이다. 결정은 당사자에게 송달된다.

제110조 취소의 소(Aufhebungsklage)

(1) 다음 각 호의 경우에는 중재재정 취소의 소를 제기할 수 있다.

1. 중재법원의 절차가 부적법한 경우,
2. 중재재정이 법규범에 저촉되는 경우,
3. 민사소송법 제580조 제1호 내지 제6호에 따라서 법원의 판결에 대하여 원상회복의 소(Restitutionsklage)가 인정되는 요건이 존재하는 경우.

(2) 소에 대하여는 청구권의 주장에 대하여 관할을 가지는 노동법원이 관할한다.

(3) 소는 2주의 불변기간 내에 제기되어야 한다. 그 기간은 제1항 제1호와 제2호의 경우에는 중재재정의 송달에 의하여 개시된다. 제1항 제3호의 경우는, 범죄행위로 인하여 유죄판결이

13) 이는 출석위원 투표의 과반수를 말한다.

선고된 재판이 확정된 날 또는 당사자가 절차의 개시하거나 수행할 수 없다는 것을 알게 된 날로부터 개시된다; 중재재정의 송달일로부터 10년을 경과한 경우에는, 소를 제기할 수 없다.

(4) 중재재정이 집행가능한 것으로 선언된 경우에, 소를 이유있다라고 인정한 판결에서는 집행력선언의 취소도 또한 표시되어야 한다.

제5장 경과 및 종결규정(Übergangs- und Schlußvorschriften)

제111조 규정의 변경(Änderung von Vorschriften)

(1) 다른 법에 의하여 그 이외의 법원, 행정관청 또는 기관이 노동사건에 대한 판단 또는 처리할 권한을 가지는 경우에는, 노동법원이 이를 대신한다. 선원청(Seemannsamt)이 노동사건의 가판단(vor- läufige Enscheidung)에 대한 권한을 가지는 경우에, 선원청에 대하여는 이를 적용하지 않는다.

(2) 수공업에서는 직업훈련생을 사용하는 사용자와 직업훈련생간의 존속중에 있는 직업훈련관계에 의하여 발생한 분쟁의 처리를 위하여, 수공업조합(Handwerksinnung), 그 외의 경우에는 직업훈련법에서 말하는 관할 기관이, 근로자와 사용자 동수로 구성되는 위원회를 설치할 수 있다. 위원회는 구두로 당사자의 의견을 청취하여야 한다. 양당사자가 위원회가 내린 판단을 1주 이내에 승인하지 않는 경우에는, 위원회의 판단이 도달된 후 2주 이내에 관할 노동법원에 소를 제기할 수 있다. 제9조 제5항이 준용된다. 모든 경우에 소는 위원회에서의 협의에 선행되어야 한다. 위원회에서 체결된 화해 또는 양당사자가 승인한 위원회의 판단에 기초하여, 강제집행이 행해진다. 제107조와 제109조가 준용된다.

제112조~116조 삭제(weggefallen)

제117조 관여 행정관청의 의견이 상이한 경우에 절차(Verfahren bei Meinungsverschiedenheiten der beteiligten Verwaltungen)

제40조와 제41조의 경우에 합의에 도달하지 못한 경우에는, 연방정부가 결정을 한다.

제118조~제120조 삭제(weggefallen)

제121조 1979년 5월 21일 법률의 경과규정(Überleitungsvorschriften aus Anlaß des

Gesetz vom 21. Mai 1979)

(1) 다른 분야의 법원에 계류 중인 사건으로 신법에 의하여 노동법원이 관할권을 가지게 된 노동사건의 절차에 대하여는, 다른 분야의 법원이 절차의 확정력있는 종료까지는 계속해서 관할권을 가진다.

(2) 1979년 6월 1일 이전에 도달한 소 또는 신청에 대하여는, 이 시점까지 적용되던 비용, 비용부담의 무, 화해절차, 수수료에 관한 규정이 계속해 적용된다.

(3) 구두변론이 1979년 6월 1일 이전에 종료된 경우에는, 선고와 재판의 내용, 상소의 허용, 상소교시, 상소의 제기와 이유제시 기간, 상소의 이유와 답변은 이때까지 적용된 이 법의 규정에 따라 정해진다. 다투어진 재판이 1979년 6월 30일 이후에 선고된 경우에도 상소의 허용에 관하여는 이와 같다.

제121조의 a 1990년 6월 26일 법률의 경과규정(Überleitungsvorschriften aus Anlaß des Gesetz vom 21. Mai 1979)

(1) 다른 분야의 법원에 계류 중인 사건으로 (변경법률) 제1조제1호에 의하여 노동법원이 관할권을 가지게 된 노동사건의 절차에 대하여는, 다른 분야의 법원이 절차의 확정력있는 종료까지는 계속해서 관할권을 가진다.

(2) (변경법률) 제1조 제2호, 제4호 내지 제14호, 제16호에서 말하는 관할권있는 최상급 주행정관청의 동의가 있을 때까지는, 각각의 경우에 최상급 주노동행정관청이 계속하여 관할권을 가진다.

제122조 베를린 주에서의 적용(Geltung im Land Berlin)

이 법률은 세 번째 이행법률(Überleitungsgesetz) 제14조에 의하여 베를린 주에도 적용된다. 이 법률에 규정된 수권에 근거하여 내려진 법규명령은 세 번째 이행법률(Überleitungsgesetz) 제14조에 의하여 베를린 주에 적용된다.

2. 영국 고용법원법[1)]

1996년 고용법원법

1996 CHAPTER 17

고용법원 및 고용항소법원 관련 법령을 통합하기 위한 법 [1996년 5월 22일]
본 의회에 소집된 성직 상원 의원과 성직 이외의 상원 의원 및 하원 의원의 조언과 동의를 얻어 여왕은 여왕의 권한에 의거하여 다음과 같이 법률을 제정한다.

제1부 고용법원

서문

제1조 고용법원

(1) 국무장관은 규정 제정을 통해 고용법원으로 불리게 될 법원 설립 규정을 마련할 수 있다.
(2) 1978년 고용보호(통합)법 제128조(1)항에 따라 전체 또는 일부가 제정되어 본 법이 발효되기 직전에 발효 중인 규정은 동 조항에 따라 제정된 범위에 한해 제(1)항에 따라 제정된 것에 준하여 (폐지될 때까지) 효력이 지속된다.

관할권

제2조 고용법원에 관할권을 부여하는 입법

고용법원은 본 법이나 본 법 전후에 가결된 기타 법을 통해 부여된 관할권을 행사한다.

제3조 고용법원에 추가 관할권을 부여할 권한

(1) 적절한 장관은 명령을 통해 다음과 관련한 소송이 명기된 예외의 적용을 받아(해당 시) 고용법원에 제기될 수 있음을 명기할 수 있다.
  (a) 본 조가 적용되는 청구
  (b) 본 조가 적용되며 명령에 명기된 청구

1) 최원식의원실에서 국회도서관의 협조를 받아 번역.

(2) 제(3)항을 조건으로, 본 조는 잉글랜드 및 웨일스나 스코틀랜드 소재 법원이 당시 발효 중인 법에 의거하여 청구에 관련된 소송을 심리 및 판결할 관할권을 가지는 다음 청구에 적용된다.

(a) 고용 계약이나 고용에 관련된 기타 계약 위반에 대한 손해배상 청구

(b) 동 계약에 따른 금액 청구

(c) 동 계약 조건이나 실행에 관련된 법령에 따른 금액 보상 청구

(3) 본 조는 인적 상해에 관한 손해 배상 청구나, 손해 배상금에는 적용되지 않는다.

(4) 모든 청구와 관련하여, 본 조에 따라 고용법원에 부여된 관할권은 청구와 관련된 소송을 심리 및 결정할 사법권을 가진 잉글랜드 및 웨일스 소재 법원이나 스코틀랜드 소재 법원에서 동시에 행사 가능하다.

(5) 본 조에서 잉글랜드와 웨일스 법원에서 심리 및 결정되는 소송 관련 청구에서 "적절한 장관"은 대법관을 의미하며, 스코틀랜드 소재 법원에서 심리 및 결정되는 소송 관련 청구에서는 법무장관을 의미한다. "인적 상해"에는 질병 및 개인의 육체적 손상이나 정신적 손상이 포함된다.

(6) 본 조에서 계약 위반에는 다음 조건의 위반이 포함된다.

(a) 법령이나 기타에 의거하여 체결된 계약의 조건

(b) 법령이나 기타에 의거하여 수정된 계약 조건

(c) 계약에 포함되지는 않았으나, 계약의 다른 조건을 통해 계약에 통합된 조건 구성원 등

제3A조 "고용 판사"의 의미

제1조(1)항에 의거해 제정된 규정에 따라 선임된 고용법원 의장단의 구성원인 개인은 고용 판사로 지칭될 수 있다.

제4조 법원의 구성

(1) 본 조의 아래 항 및 제7조(3A)항에 따라, 고용법원에 제소된 소송은 다음이 심리한다.

(a) 제1조(1)항에 의거해 제정된 규정에 따라 의장인 개인

(b) 제1조(1)항에 의거해 제정된 규정에 따라 선임된 2인의 다른 구성원이나 1인의 다른 구성원(당사자들의 동의를 얻어)

(2) 제(5)항에 따라, 제(3)항에 명기된 소송은 제(1)항(a)호에 언급된 개인이 단독으로 심리하거나 또는 제1조(1)항에 의거해 제정된 규정에 따라 법원의 구성원인 고용 판사가 단독으로 심리한다.

(3) 제(2)항에 언급된 소송은 다음과 같다.

(a) 1992년 노동조합 및 노사관계(통합)법 제192조나 제68A조, 제87조에 따라 소장이 제출되거나 동 법 제161조, 제165조 또는 제166조에 따라 신청서가 제출된 소송

(b) 1993년 연금계획법 제126조에 따라 소장이 제출된 소송

(c) 1996년 고용권리법 제11조, 제163조 또는 제170조에 따른 회부, 동 법 제23조, 제34조 또는 제188조에 따른 소장, 동 법 제64조와 관련하여 동 법 제70조(1)항에 따른 소장, 동 법 제128조, 제131조 또는 제132조에 따른 신청서, 또는 동 법 제206조(4)항에 따른 선임에 기반한 소송

(ca) 2006년 고용이전(고용보호)규정 제15조(10)항에 따라 소장이 제출된 소송

(cc) 1998년 최저임금법 제11w조에 따라 소장이 제출된 소송

(cd) 1998년 최저임금법 제19조 또는 제22조에 따라 소장이 제출된 소송

(d) 본 법 제3조에 의거하여 고용법원이 관할권을 가지는 소송

(e) 소송이 제(2)항에 따라 심리되는 것에 대해 당사자들이 서면 합의서를 제출한 소송(이후 철회 여부는 무관)

(f) ……

(g) 소송의 피고(또는 피고가 여러 명인 경우 각 피고)가 이의를 제기하지 않거나, 이를 철회한 소송

(4) 국무장관 및 대법관은 명령을 통해 제(3)항의 조항을 수정할 수 있다.

(5) 제(3)항에 명기된 소송은, 제1조(1)항에 의거해 제정된 규정에 의거하여 고용법원의 의장일 수 있는 개인이 다음을 고려하여 소송의 어느 단계에든 소송이 제(1)항에 따라 심리되어야 한다고 결정할 경우, 제(1)항에 따라 심리된다.

(a) 사실에 관한 분쟁의 가능성이 있고, 이에 의거하여 제(1)항에 따라 심리되는 것이 바람직한지 여부

(b) 법률상의 문제가 발생할 가능성이 있고, 이에 의거하여 제(2)항에 따라 심리되는 것이 바람직한지 여부

(c) 상기 항에 따라 심리될 필요에 관한 당사자들의 견해

(d) 제(3)항에 명기되지 않았으나, 공동으로 심리되는 기타 소송이 있는지 여부

(6) (본 부 아래 조항에 따라) 국무장관이 고용법원 절차규정을 제정하는 경우, 동 규정에는 고용법원이 제정하는 규정에 의거하여 요구되거나 동의되며 본 항을 위해 규정에 명기된 모든 행위를 제(1)항(a)호에 언급된 개인이 단독으로 또는 제1조(1)항에 의거하여 제정된 규정에 따라 법원의 구성원인 고용 판사가 단독으로 시행할 수 있다고 명기할 수 있다.

(6A) 특히 제(6)항에 의거하여 고용법원 절차규정에는 제(1)항(a)호에 언급된 개인이 단독으로 또는 제1조(1)항에 의거해 제정된 규정에 따라 법원의 구성원인 고용 판사가 단독으로 다음을 시행할 수 있다고 명기된다.

(a) 제7조 제(3A)항, 제(3B)항 또는 제(3C)항(a)호에 의거한 규정에 따른 소송 판결

(b) 제9조(1)항에 의거한 규정에 따른 심리 전 검토 시행(동 항 제(b)호 규정에 따른 동

검토와 관련된 권한 행사 포함)

(c) 제9조(4)항 규정에 따른 선결 문제의 심리 및 판결(당사자나 당사자 대리인을 제외한 증인이 관련된 경우, 그렇지 않은 경우에는 제7조(3C)항(b)호 규정에 따름)

(6B) 고용법원 절차규정에는 또한 (제(6C)항에 따라) 다음과 같은 행위가 제1조(1)항에 의거해 제정된 규정에 따라 법률 책임자로 선임된 개인에 의해 시행될 수 있음이 명기된다. 동 개인에 의해 시행된 모든 행위는 고용법원에서 시행된 것으로 간주된다.

(a) 제(6)항에 따라 제(1)항(a)호에 언급된 개인이 단독으로 또는 제1조(1)항에 의거하여 제정된 규정에 따라 법원의 구성원인 개인이 단독으로 시행 가능하며

(b) 본 항을 위해 규정에 명기된 행위

(6C) 그러나, 제(6B)항의 규정에는 다음은 명기되지 않는다.

(a) 당사자들이 판결문 조건에 합의하거나, 소를 제기한 개인이 사건 취하를 통지한 소송을 제외한 소송의 판결

(b) 제9조(1)항의 규정에 따른 심리 전 검토 시행

(7) ……

제5조 보수, 사례금 및 수당

(1) 국무장관은 다음 해당자에게 재무부의 동의를 얻어 국무장관이 정한 보수를 지급한다.

(a) 고용법원의 법원장(잉글랜드 및 웨일스),

(b) 고용법원의 법원장(스코틀랜드)

(c) 상근 고용 판사인 개인

(d) 동 규정에 따라 선임된 법무 담당관인 개인

(2) 국무장관은 다음 해당자에게 재무부의 동의를 얻어 국무장관이 정한 사례금 및 수당을 지급한다.

(a) 고용법원의 구성원

(b) 고용법원에 기소된 소송을 위해 선임된 사정인

(c) 1970년 동일임금법 제2A조(1)항(b)호에 따라 보고서를 작성해야 하는 개인

(3) 국무장관은 재무부의 동의를 얻어 고용법원 출석에 관계되거나 이를 위해 필요하다고 국무장관이 결정한 기타 개인에게 수당을 지급한다.

발효 예정 조항

제5A조 교육 등

법원의 수석 법원장은 대법관이 제공하는 자원 범위 내에서, 고용법원 위원단에 소속된 위원(위원단 의장 여부와 무관하게 위원단 위원의 역할에 따라)을 위해 훈련 및 지도, 복리를 적절하게

준비할 책임을 진다.

발효 예정 조항

제5B조 고용법원 구성원: 면직

(1) 고용법원(잉글랜드 및 웨일스) 법원장의 면직 권한은 잉글랜드 및 웨일스 수석재판관의 동의를 얻어 행사된다.

(2) 고용법원(스코틀랜드) 법원장의 면직 권한은 최고민사법원장의 동의를 얻어 행사된다.

(3) 위원단 위원의 면직 권한은

(a) 해당자가 스코틀랜드에서 전적으로 또는 주로 권한을 행사하는 경우, 최고민사법원장의 동의를 얻어 행사되며,

(b) 제(a)호가 적용되지 않는 경우, 잉글랜드 및 웨일스 수석재판관의 동의를 얻어 행사된다.

(4) 제(3)항에서, "위원단"은 제1조(1)항에 의거하여 제정된 규정에 따라 선임된 다음 위원단을 의미한다.

(a) 고용법원 의장단

(b) 고용법원의 기타 위원단

(5) 잉글랜드 및 웨일스 수석재판관은 사법 공무원(2005년 헌정개혁법 제109조(4)항의 정의에 따름)을 지명하여 본 조에 따른 권한을 행사하도록 할 수 있다.

(6) 최고민사법원장은 최고민사법원의 1심 또는 2심 담당 법관인 판사를 지명하여 본 조에 따른 권한을 행사하도록 할 수 있다.

발효 예정 조항

제5C조 서약

(1) 제(2)항은 다음 개인("피지명인")에게 적용된다.

(a) 다음으로 선임된 개인

(i) 고용법원(잉글랜드 및 웨일스) 법원장

(ii) 고용법원(스코틀랜드) 법원장

(iii) 위원단 위원(제5B조(4)항의 정의에 따름)

(b) 기타 공무원 직을 수락한 뒤 필수 서약을 아직 하지 않은 개인

(2) 피지명인은 다음 앞에서 필수 서약을 한다.

(a) 법원의 상임 법원장, 또는

(b) 피지명인으로부터 서약을 받도록 법원 상임 법원장이 지명한 적격 개인

(3) 피지명인이 법원장이거나 본 조 발효 이전에 선임 위원인 경우, 피지명인에 대한 제(2)항의

요건은 본 조 발효 시점부터 적용된다.

(4) 다음 호 중 1개 이상에 해당되는 개인은 제(2)항(b)호의 목적상 적격하다.

(a) 고위 사법 공무원(2005년 헌정개혁법 제60조(2)항의 정의에 따름)으로 재직

(b) 사법 공무원(동 법 제109조(4)항의 정의에 따름)으로 재직

(c) 주법원장(스코틀랜드)으로 재직

(5) 본 조에서 "필수 서약"은 1868년 서약법에 명기된 다음 서약을 의미한다.

(a) 충성 서약

(b) 법정 서약

발효 예정 조항

제5D조 사법 지원

(1) 제1조(1)항에 의거해 제정된 규정에 따라 관련 법원 법관 또는 관련 법관이 직책에 따라 고용법원 위원단의 위원으로 활동할 수 있는 경우, 제2항이 적용된다.

(2) 동 조항은 다음 경우 유효하다.

(a) 동 조항이 영향을 미치는 개인이 고용법원 선임 법원장이 지명한 개인인 경우

(b) 잉글랜드 및 웨일스에 설립된 위원단이 관계된 특정 사건에서 동 조항이 효과를 발휘하기 위해 고용법원(잉글랜드 및 웨일스) 법원장의 동의가 필요한 경우

(c) 스코틀랜드에 설립된 위원단이 관계된 특정 사건에서 동 조항이 효과를 발휘하기 위해 고용법원(스코틀랜드) 법원장의 동의가 필요한 경우

(d) 특정 관련 판사와 관련하여 동 조항이 효과를 발휘하기 위해 다음이 필요한 경우

(i) 관련 판사의 동의

(ii) 적절한 동의(제3항 참조)

(e) 관련 고용법원 판사나 관련 판사가 고용법원 의장단의 구성원으로 활동할 수 있도록 하는 목적에 한해 동 항이 효과를 발휘하는 경우

(3) 제(2)항(d)호(ii)목에서, "적절한 동의"는 다음을 의미한다.

(a) 관련 판사가 다음에 해당하는 경우 잉글랜드 및 웨일스 수석재판관의 동의

(i) 잉글랜드 및 웨일스 최고법원 평판사

(ii) 잉글랜드 및 웨일스 고등법원 배석판사

(iii) 순회법원 판사

(iv) 잉글랜드 및 웨일스 지방법원 판사

(v) 치안판사(치안법원)

(b) 관련 판사가 다음에 해당하는 경우 최고민사법원장의 동의

(i) 최고민사법원 판사

(ii) 주법원장

(c) 관련 판사가 다음에 해당하는 경우 북아일랜드 수석재판관의 동의

(i) 북아일랜드 항소원 재판관

(ii) 북아일랜드 배석판사

(iii) 북아일랜드 지방법원 판사

(iv) 북아일랜드 치안판사

(4) 본 조에서

(a) "관련 법원 판사"는 다음을 의미한다.

(i) 2007년 법원집행법 부칙 2의 제1호(1)목에 따른 선임에 의거하여 1심 법원의 판사인 개인

(ii) 1심 법원의 전입 판사

(iii) 동 법 부칙 3의 제1호(1)목에 따라 선임된 상급 법원의 판사인 개인

(iv) 상급 법원의 전입 판사

(v) 상급 법원의 예비 판사

(vi) 1심 법원의 법원장이거나 상급 법원의 법원장으로서 제 (i)-(v)목에 해당하지 않는 개인

(b) "관련 판사"는 다음에 해당하는 개인을 의미한다.

(i) 잉글랜드 및 웨일스 최고법원 평판사(동 법원 양 재판부 부법원장 포함)

(ii) 북아일랜드 항소원 재판관

(iii) 최고민사법원 판사

(iv) 잉글랜드 및 웨일스 또는 북아일랜드 배석판사

(v) 순회법원 판사

(vi) 스코틀랜드 주법원장

(vii) 북아일랜드 지방법원 판사

(viii) 잉글랜드 및 웨일스 또는 북아일랜드 치안판사

(ix) 치안판사(치안법원)

(5) 제(4)항(b)호(iii)목의 공직자에는 대리인이나 임시직이 포함되지 않는다.

절차

제6조 심리 실시

(1) 개인은 고용법원에 직접 출두하거나 다음을 대리인으로 출두시킬 수 있다.

(a) 변호사나 사무 변호사

(b) 노동 조합이나 고용주 협회의 대표

(c) 본인을 대리시키고자 하는 기타 개인

(2) 1996년 중재법 제I부는 고용법원에 제소된 소송에는 적용되지 않는다.

제7조 고용법원 절차규정

(1) 국무장관은 규정("고용법원 절차규정") 제정을 통해 고용법원에 제소된 소송에 필요하거나 적당하다고 생각되는 규정을 마련할 수 있다

(2) 고용법원에 제소된 소송은 고용법원 절차규정에 따라 개시된다.

(3) 고용법원 절차규정에 명기되는 조항은 다음과 같다.

(a) 어떤 법원이 소송의 판결을 담당할지 결정하는 조항

(b) 고용법원이 제3조에 의거하여 제기된 소송 및 동 조 외 기타에 의거하여 제기된 소송을 심리 및 결정할 수 있도록 허용하는 조항

(c) 국무장관을 고용법원에 제기된 소송의 당사자(일반적인 당사자 또는 규정에 명기되는 정황에 따른 당사자)로 취급하고, 소송 당사자로서 출석 및 심리 받도록 하는 조항(국무장관이 달리 당사자가 되는 경우는 제외)

(d) 증거 및 문서 제시를 위해 개인을 출석하도록 하고 선서를 받도록 허용하는 조항

(e) 고용법원에 제소된 소송 당사자의 신청서나 청원 신청서에 대해 고용법원이 다음을 명령하도록 허용하는 조항

(i) 잉글랜드 및 웨일스에서 소송 당사자의 신청서에 대해 법원이 명령하는 동 문서 검토나 공개 또는 추가 세부 사항 제공

(ii) 스코틀랜드에서 주법원장이 명령하는 문서 검토나 공개

(f) 다음 조항을 포함하여 고용법원에 제소된 모든 소송에서 따라야 할 절차를 명기하는 조항

(i) ….

(ia) 심리 시간 및 장소 결정을 연기하는 경우 또는 정해진 심리 시간을, 조정과 취하를 통해 소송이 해결될 수 있는 기회를 부여하는 규정에 따라 결정된 기간만큼 연기하는 것에 관한 조항

(ii) 규정에 따라 정해지는 상황에서 고용법원이 법원 결정을 검토하고, 명령 및 판결을 철회하거나 변경할 수 있도록 하는 조항

(g) 1인 이상의 사정인 선임을 규정하는 법령에 따라 소송이 제기된 경우, 고용법원에 제기된 소송을 위해 1인 이상의 사정인을 선임하도록 하는 조항

(h) 1970년 동일임금법 제2A조(1)항(b)호에 의거하여 보고서 작성 의무가 있는 개인에게 정보 및 문서를 제출하도록 요구할 권한을 고용법원에 부여하는 조항

(i) 고용법원의 판결, 명령, 지급 판정의 등록 및 입증을 위한 조항

(3ZA) 고용법원 절차규정에 의거하여

(a) 고용법원에 제소된 소송을 개시하거나 출두에 사용되는 규정에서 요구하는 모든 양식과 관련된 요건을 명기할 권한이 국무장관에게 부여될 수 있다.

(b) 동 양식 제출 시 함께 제출할 문서에 관한 요건을 명기할 권한이 국무장관에게 부여될 수 있다.

(c) 본 항에서 부여된 권한을 통해 명기된 모든 자료의 공개에 관한 규정이 마련될 수 있다.

(3A) 고용법원 절차규정에 따라, 규정에 명기된 특정 상황의 경우 심리 없이 소송에 대한 판결을 내릴 수 있다.

(3B) 고용법원 절차규정에 따라, 다음 경우에 소송의 원고(또는 그 대리인)를 제외한 자에 대한 심리 없이 소송에 대한 판결을 내릴 수 있다.

(a) 소송의 피고(또는 피고가 여러 명인 경우 각 피고)가 이의를 제기하지 않은 경우

(b) 원고의 신청서를 통해, 고용법원에 판결 권한이 있는 구제책을 구할 자격이 원고에게 없거나 구제책을 신청하지 않는 것으로 드러난 경우

(3C) 고용법원 절차규정에 따라, 다음 경우에 소송의 원고 및 피고(또는 그 대리인)를 제외한 자에 대한 심리 없이 소송에 대한 판결을 내릴 수 있다.

(a) 고용법원이 명백한 사실에 근거하여 원고나 피고의 사건을 기각하는 타 사건에 대한 법원 결정의 구속을 받는 반박의 여지가 없는 사실에 근거한 경우

(b) 소송이 제9조(4)항 규정에 따라 심리 및 결정되는 선결 문제에만 관계된 경우

(4) 합리적인 사유 없이 다음 요건을 준수하지 못한 개인은 유죄이며, 표준 3급을 초과하지 않는 약식 벌금형에 처해진다.

(a) 제(3)항(d)호 또는 (h)호에서 부가된 요건

(b) 제(3)항(e)호에서 부가된 문서의 공개, 회수 또는 검토에 관한 요건

(c) 제(3A), (3B) 또는 (3C)에서 언급된 바와 같이 빠른 판결을 위해 서면 응답서를 제출하도록 하는 고용법원 절차규정의 요건

(5) 제11조(1)항(a)호 규정에 따라, 고용법원 절차규정에는 다음에 대한 통지문 또는 그 사본을 정부 부처나 기타 명기된 개인이나 기관에 송부할 권한 또는 요건을 고용법원에 부여 또는 부과하는 조항이 포함될 수 있다.

(a) 법원에 제소된 소송 관련 규정에 명기된 문서

(b) 법원의 판결, 명령 또는 지급 판정

(6) 고용법원 절차규정에 따라 고용법원이 동일 소송에서 다음과 같이 결정하는 경우, 동 조 제(2)항은 제111조에 따라 소장이 제출된 소송에 영향력을 행사할 수 없다.

(a) 1996년 고용권리법 제111조에 따라 소장이 제출되었으며

(b) 동 법 제163조에 따라 심문이 회부되었음

제7A조 실무 지침

(1) 고용법원 절차규정에는 다음 조항이 포함될 수 있다.

(a) 동 절차규정에 따른 법원 권한 행사를 포함하여 법원장이 고용법원 절차에 관한 지침을 마련할 수 있도록 하는 조항

(b) 동 지침이 준수되도록 하기 위한 조항

(c) 동 지침의 공개에 관한 조항

(2) 고용법원 절차규정은 특정 사안에 관한 조항을 명시하는 대신 법원장이 마련한 지침에 따라 해당 사안에 관해 마련된 또는 마련될 예정인 조항을 참조할 수 있다.

(3) 본 조에서,

법원장은 제1조(1)항에 의거하여 제정된 규정에 따라 다음으로 선임된 개인을 말한다.

(a) 고용법원(잉글랜드 및 웨일스) 법원장

(b) 고용법원(스코틀랜드) 법원장

발효 예정 조항

제7B조 중재

(1) 고용법원 절차규정에는 실무 지침에 따라 소송의 주제인 분쟁 사안에 관해 위원이 중재인으로 활동할 수 있도록 하는 조항이 포함될 수 있다.

(2) 제(1)항에 따라 고용법원 절차규정에 포함되는 조항에는 실무 지침에 따라 동 위원이 사건 결정권자로 선임된 경우에도 위원이 중재인으로 활동할 수 있도록 하는 조항이 포함될 수 있다.

(3) 위원이 소송의 주제인 분쟁 사안에 관해 중재인으로서 활동을 개시한 경우, 동 위원은 당사자들의 동의가 있는 경우에 한해 사건에 대해 판결을 내릴 수 있다.

(4) 2007년 법원집행법 제40조(1)항에 따라 선임된 직원(고용법원 및 기타 법원의 직원)은 선임 조건에 따라 소송 주제인 분쟁 사안과 관련하여 중재인으로 활동할 수 있다.

(5) 중재에 관한 조항을 제공하는 실무 지침을 마련하기 전에, 지침 작성자는 자문조정중재청과 협의해야 한다.

(6) 본 조에서

"위원"은 고용법원 위원단의 위원(의장 여부와는 무관)을 의미한다.

"실무 지침"은 제7A조에 따른 지침을 의미한다.

"소송"은 고용법원에 회부된 소송을 의미한다.

제8조 계약 사건의 절차

(1) 제3조에 따라 제기된 소송에서 고용법원이 소송 청구 금액의 전체나 일부의 만기가 도래했다고 판단한 경우, 법원은 피공소인에게 만기된 금액을 지불하도록 명령한다

(2) 동일 계약에 관한 단일 또는 다수의 청구와 관련하여 제3조에 따라 내리는 명령 시 고용법원은 계약 또는 청구와 관련한 고용법원의 지급 명령에서 법원이 명령할 수 있는 최고 금액을 초과하여 지급하도록 할 수 없다.

(3) 제3조에 따른 명령에는 다음 조항이 포함될 수 있다.

(a) 동 조에 따라 제기되는 소송의 시간 및 방법에 관한 조항

(b) 기타 법령을 개정하는 조항

(4) 동 조에 따른 명령을 통해 청구 내용이 다른 소송에 적용되는 별개의 조항을 제정할 수 있다.

제9조 심리 전 검토 및 선결 사안

(1) 고용법원 절차규정에는 다음 조항이 포함될 수 있다.

(a) 고용법원에 제소된 소송에 대해 심리 전 검토를 수행할 권한을 부여하는 조항

(b) 절차규정에 명기된 바에 따른 심리 전 검토와 관련하여 그러한 권한 행사를 허용하는 조항

(2) 동 규정에는 특히 다음 조항이 포함될 수 있다.

(a) 절차규정에 따라 심리 전 검토를 시행하는 법원이 소송 당사자가 소송 참여를 원하는 경우, £500를 초과하지 않는 공탁금을 납부하도록 명령할 권한을 부여하는 조항

(b) 다음을 명기하는 조항

(i) 특정 사건에서 동 공탁금을 결정하는 방법

(ii) 공탁금 미납의 결과

(iii) 동 공탁금 또는 그 일부를 납부 당사자나 소송의 타 당사자에게 환불하는 상황

(2A) 제(1)항(b)호에 따른 규정이 제외와 관련되는 경우, 심리 전 검토 밖에서 적용되지 않는 이유를 근거로 제외를 명기할 수 없다.

(3) 국무장관은 수시로 명령을 통해 제(2)항(a)호에 명기된 금액을 명령에 명기된 금액으로 대체할 수 있다.

(4) 고용법원 절차규정에는 또한 규정에서 명기되고, 사건에서 제기된 모든 선결 문제 내용을 독립적으로 심리 및 결정할 수 있도록 고용법원에 권한을 부여하는 조항이 포함될 수 있다.

제10조 국가 안보

(1) 다음에 따라 소장이 제출되었을 때 해당 소장의 대상이 된 행위가 국가 안보를 지키기 위한 것임이 증명되는 경우, 고용법원은 소장을 기각한다.

(a) 1992년 노동조합 및 노사관계(통합)법 제145A조, 제145B조 또는 제146조(노동조합 회원에 관련된 혜택 및 손해 등)

(b) 1996년 고용권리법 제111조(부당 해고)

(2) 고용법원 절차규정에 따라 다음 경우에 관련된 소송을 위한 법원 구성 관련 조항(제4조 적용 제외 또는 개정 조항 포함)이 마련될 수 있다.

(a) 제(3)항에 따라 지침이 내려진 경우

(b) 제(4)항에 따라 명령이 내려진 경우

(3) 다음 경우 본 항에 따라 각료가 지침을 제시할 수 있다.

(a) 특정 정부 고용 절차에 관계된 경우

(b) 해당 각료가 국가 안보를 위해 적절하다고 판단한 경우

(4) 특정 소송과 관련하여 국가 안보를 위해 적절하다고 법원장 또는 지부장이 판단한 경우, 본 항에 따라 법원장 또는 지부장이 명령을 내릴 수 있다.

(5) 고용법원 절차규정은 각료가 국가 안보를 위해 적절하다고 판단한 경우 다음을 시행할 수 있도록 허용하는 조항을 마련할 수 있다.

(a) 특정 정부 고용 절차의 전체 또는 일부에 대해 비공개로 재판을 진행하도록 법원에 지시

(b) 특정 정부 고용 절차의 전체 또는 일부로부터 지원자를 배제하도록 법원에 지시

(c) 특정 정부 고용 절차의 전체 또는 일부로부터 지원자 대리인을 배제하도록 법원에 지시

(d) 특정 정부 고용 절차에서 특정 증인의 신원을 숨기기 위한 조치를 취하도록 법원에 지시

(e) 특정 정부 고용 절차에서 내린 결정의 사유 전체 또는 일부를 기밀로 유지하는 조치를 취하도록 법원에 지시

(6) 고용법원 절차규정에 의거하여, 고용법원은 국가 안보를 위해 적절하다고 판단한 경우 고용법원에 제소된 특정 소송과 관련하여 제(5)항에 의거하여 각료가 특정 정부 고용 절차에서 법원에게 지시할 수 있도록 허용된 모든 조치를 취할 수 있다.

(7) 제(5)항 제(b)호, 제(c)호 또는 제(6)항에 따라 배제된 개인이 존재하는 사건과 관련하여, 고용법원 절차규정은 다음 조항을 마련할 수 있다.

(a) 신청자의 이권을 대표하도록 법무장관이 개인을 선임하도록 하기 위한 조항

(b) 법원 결정의 사유를 공개 및 등록하는 것과 관련한 조항

(c) 소송에서 배제된 개인이 배제된 소송이나 동 소송의 일부가 시작되기 전에 법원에 진술할 수 있도록 허용하는 조항

(8) 본 조에서 소장 관련 고용이 다음에 해당하는 경우, 소송은 정부 고용 소송이 된다.

(a) 정부 고용

(b) 각료를 대신하여 직무를 이행하는 것에 관련됨

(9) 제4항의 법원장 또는 지부장은 제1조(1)항에 의거한 규정에 따라 다음으로 선임된 개인을 뜻한다.

(a) 지부장

(b) 고용법원(잉글랜드 및 웨일스) 법원장

(c) 고용법원(스코틀랜드) 법원장

제10A조 기밀 정보

(1) 고용법원 절차규정에 의거하여, 고용법원은 다음에 해당할 확률이 높다고 고용법원이 판단한 증거 심리 시 비공개로 재판을 진행할 수 있다.

(a) 법령에 따라 또는 그에 의해 부과한 금지를 위반하지 않고 공개할 수 없는 정보

(b) 증인에게 기밀로서 전달된 정보나 타인이 맡긴 기밀의 결과로서 얻은 정보

(c) 1992년 노동조합 및 노사관계(통합)법 제178조(2)항에 언급된 사안과 관련된 협상에 미치는 영향력을 제외한 이유에서, 동 정보의 공개가 증인의 책임이나 직무에 실질적인 손해를 야기하는 정보

(2) 제(1)항(c)호에서 개인의 책임이나 직무는 다음을 의미한다.

(a) 정부 고용된 개인의 경우, 국익에 관련된 직무

(b) 상원 위원인 개인의 경우, 국익에 관련되거나 (필요 시) 상원 이권에 관련된 직무

(c) 하원 위원인 개인의 경우, 국익에 관련되거나 (필요 시) 하원 이권에 관련된 직무

제10B조 국가 안보가 관련된 사건에서의 공개 제한

(1) 본 조는 법원이 다음 조치를 취하도록 제10조(5)항에 따라 지시 받았거나 제10조(6)항에 따라 그렇게 정했을 경우에 적용된다.

(2) 다음을 공개하는 것은 위법 행위이다.

(a) 증인의 신원에 대한 단서가 될 확률이 높은 모든 사항

(b) 기밀 유지 지시를 받았거나 기밀을 유지하기로 정한 법원 결정의 사유 전체 또는 일부

(3) 본 조에 따른 위법 행위에 대해 유죄인 개인은 약식 기소를 통해 표준 5급의 벌금을 초과하지 않은 벌금형에 처해진다.

(4) 본 조 위반으로 개인이 기소된 경우, 기소된 위법 행위가 발생한 시점에 개인이 위법임을 인식하지 못했으며, 문제의 공개가 문제의 소지가 있음을 의심하지 못했거나 의심할 이유가 없었음을 증명하여 자신을 변호한다.

(5) 본 조에 따른 위법 행위를 범한 법인이 다음 개인의 동의나 묵인 하에 위법 행위를 저질렀거나 위법 행위의 귀책 사유가 동 개인에게 일부 있는 경우, 법인 및 동 개인 모두가 해당 위법 행위에 대해 유죄이며 그에 따라 피소되고 처벌을 받게 된다.

(a) 법인 이사, 관리자, 총무나 기타 유사 임원

(b) 그러한 직책을 수행한다고 주장하는 개인

(6) 본 조에서 공개는 1990년 방송법의 의미 내에서 프로그램 서비스에 속하는 프로그램에 포함되는

것을 포함한다.

제11조 부적절한 성적 접촉이 관련된 사건에서의 공개 제한

(1) 고용법원 절차규정에는 다음 조항이 포함될 수 있다.

(a) 성범죄 관련 사건에서 사건의 피고나 원고의 신원이 누출되지 않도록 문서 또는 결정의 등록이나 사용을 제한하는 조항

(b) 부적절한 성적 접촉 주장이 관련된 사건에서, 고용법원에 제소된 소송 당사자의 소장이나 신청에 대해, 법원 결정이 공표되는 시점까지 명령 보도를 제한할 수 있도록 고용법원에 권한을 부여하는 조항

(2) 신원 관련 사안이 보도제한명령을 위반하여 관련 프로그램에 포함되거나 공개되는 경우, 다음 해당자는 유죄이며 약식 기소를 통해 표준 5급을 초과하지 않는 벌금형에 처해진다

(a) 신문이나 정기 간행물에 공개된 경우, 동 신문이나 정기간행물의 소유주, 편집자 및 발행자

(b) 기타 형태의 공개인 경우, 동 사안을 공개하는 개인

(c) 관련 프로그램에 포함된 경우,

(i) 해당 프로그램이 포함되는 서비스 제공에 참여하는 법인

(ii) 신문 편집자 직무에 상응하는 프로그램 관련 직무를 맡은 개인

(3) 제(2)항 위반으로 개인이 기소된 경우, 기소된 위법 행위가 발생한 시점에 위법임을 인식하지 못했으며, 문제의 공개나 프로그램이 문제의 소지가 있음을 의심하지 못했거나 의심할 이유가 없었음을 증명하여 자신을 변호한다

(4) 제(2)항에 따른 위법 행위를 범한 법인이 다음 개인의 동의나 묵인 하에 위법 행위를 저질렀거나 위법 행위의 귀책 사유가 동 개인에게 일부 있는 경우, 법인 및 동 개인 모두가 해당 위법 행위에 대해 유죄이며 그에 따라 피소되고 처벌을 받게 된다.

(a) 법인의 이사, 관리자, 총무나 기타 유사 임원

(b) 그러한 직책을 수행한다고 주장하는 개인

(5) 구성원이 법인 업무를 관리하는 법인과 관련하여, 제(4)항의 "이사"는 법인의 구성원을 의미한다.

(6) 본 조에서

개인의 "신원 관련 사안"은 법적 진술 당사자나, 진술의 영향을 받는 당사자로 대중이 동 개인을 인식할 수 있게 되는 사안을 의미한다.

"관련 프로그램"은 1992년 성범죄(개정)법에서와 동일한 의미를 가진다.

"보도제한명령"은 다음을 의미한다.

(a) 본 조에 의거해 제정된 규정에 따라 부여된 권한 행사를 통해 내려진 명령

(b) 대중이 사용할 수 있는 서면 출판물을 통해 또는 영국에서 수신하는 관련 프로그램 내 포함을 통해 영국에서 신원 관련 사안이 공개되는 것을 금지하는 명령

"부적절한 성적 접촉"은 성범죄, 성적 학대나 기타 (모든) 성적 부당 행위로서, 성적 관련성이 동 행위의 특징 자체에 있거나, 행위의 대상이 된 개인의 성별 또는 성적 지향에 관계된 경우를 의미한다.

"성범죄"는 1976년 성범죄(개정)법의 제4조, 1992년 성범죄(개정)법 또는 1995년 형사절차(스코틀랜드)법 제274조(2)항이 적용되는 범죄(1956년 성범죄법, 1995년 형사법(통합)(스코틀랜드)법 제I부 및 기타 법령에 따른 범죄)를 의미한다.

"서면 출판물"은 1992년 성범죄(개정)법에서와 동일한 의미를 가진다.

제12조 장애인이 관련된 사건에서의 공개 제한

(1) 본 조는 1995년 장애인차별금지법의 제17A조 또는 제25조(8)항에 따른 소송 중 소장을 심리하는 고용법원이 사생활에 해당하는 증거를 심리하는 소송에 적용된다.

(2) 고용법원 절차규정에는 본 조가 적용되는 소송과 관련하여 다음 조항이 포함될 수 있다.

(a) 원고의 소장이나 신청에 대해 법원의 결정이 공표될 때까지 효과가 지속되는 보도제한명령을 고용법원이 내릴 수 있도록 하는 조항

(b) 기타 소송과 함께 다루어지는 소장과 관련하여 보도제한명령이 내려진 경우, 동 명령이 기타 소송 또는 법원이 정하는 기타 소송의 일부에도 적용되도록 법원이 지시할 수 있게 하는 조항

(3) 신원 관련 사안이 보도제한명령을 위반하여 관련 프로그램에 포함되거나 공개된 경우, 다음 해당자는 유죄이며, 약식 기소를 통해 표준 5급을 초과하지 않는 벌금형에 처해진다.

(a) 신문이나 정기 간행물에 공개된 경우, 동 신문이나 정기간행물의 소유주, 편집자 및 발행자

(b) 기타 형태의 공개인 경우, 동 사안을 공개하는 개인

(c) 관련 프로그램에 포함된 경우

(i) 프로그램이 포함되는 서비스 제공에 참여하는 법인

(ii) 신문 편집자 직무에 상응하는 프로그램 관련 직무를 맡은 개인

(4) 제(3)항 위반으로 개인이 기소된 경우, 기소된 위법 행위가 발생한 시점에 위법임을 인식하지 못했으며, 문제의 공개나 프로그램이 문제의 소지가 있음을 의심하지 못했거나 의심할 이유가 없었음을 증명하여 자신을 변호한다.

(5) 제(3)항에 따른 위법 행위를 범한 법인이 다음의 동의나 묵인 하에 위법 행위를 저질렀거나 위법 행위의 귀책 사유가 동 개인에게 일부 있는 경우, 법인 및 동 개인 모두가 해당 위법 행위에 대해 유죄이며 그에 따라 피소되고 처벌을 받게 된다.

(c) 법인의 이사, 관리자, 총무나 기타 유사 임원

(d) 그러한 직책을 수행한다고 주장하는 개인

(6) 구성원이 법인 업무를 관리하는 법인과 관련하여, 제(4)항의 "이사"는 법인의 구성원을 의미한다.

(7) 본 조에서2

"사생활에 해당하는 증거"는 의학적 또는 기타 사적인 성격의 증거로서 보도될 경우 합리적인 수준에서 원고에게 현저한 당혹함을 야기할 것으로 간주되는 증거를 의미한다.

"신원 관련 사안"은 명령에 언급된 개인 또는 원고로서 대중이 동 개인을 인식할 수 있게 되는 사안을 의미한다.

"공표"는 본 조에 의거해 제정된 규정에 명기되는 의미를 가진다.

"관련 프로그램"은 1990년 방송법의 의미 내에서 프로그램 서비스에 속하는 프로그램을 포함한다.

"보도제한명령"은 다음을 의미한다.

(a) 본 조에 의거해 제정된 규정에 따라 부여된 권한 행사를 통해 내려진 명령

(b) 대중이 사용할 수 있는 서면 출판물을 통해 또는 영국에서 수신하는 관련 프로그램 내 포함을 통해 영국에서 신원 관련 사안이 공개되는 것을 금지하는 명령

"서면 출판물"에는 영화, 사운드트랙 및 기타 영구적인 형태의 녹음이 포함되나, 특정 법률 소송에서 사용하기 위해 준비된 기소장 또는 기타 문서는 포함되지 않는다.

제13조 비용 및 경비

(1) 고용법원 절차규정에는 다음 조항이 포함될 수 있다.

(a) 비용이나 경비 지급 판정에 관한 조항

(b) 제5조 제(2)항(c)호 또는 제(3)항에 따라 지불해야 하는 기타 수당 지급 판정에 관한 조항

(1A) 제(1)항에 따른 규정에는 동 규정에 따른 지급 판정을 고려할 때 개인의 지불 능력을 감안할 권한을 고용법원에 부여하는 조항이 포함될 수 있다.

(1B) 고용법원 절차규정에는 다음과 같은 권한을 고용법원에 부여하는 조항이 포함될 수 있다.

(a) 고용법원에 제소된 소송 당사자 대리인의 소송 중 처신을 이유로 소송 당사자의 경비나 비용 전체 또는 일부를 인정하지 않을 권한

(b) 고용법원에 제소된 소송 당사자 대리인의 소송 중 처신을 이유로 소송 당사자에게 발생한 비용 전체 또는 일부를 부담하도록 동 대리인에게 명령할 권한

(c) 고용법원에 제소된 소송 당사자 대리인의 소송 중 처신을 이유로, 제5조 제(2)항(c)호나 제(3)항에 따라 국무장관이 지불해야 하는 수당의 전체 또는 일부를 동 대리인이 부담하도록 명령할 권한

(1C) 고용법원 절차규정에는 과세 조항 또는 제(1)항(a)호나 제(1B)항(b)호에 언급된 경비를

정산하는 비용에 관한 조항(특히 잉글랜드 및 웨일스의 경우, 지방법원의 세부 정산을 통한 동 비용 정산 조항)이 포함될 수 있다.

(2) 1996년 고용권리법 제111조에 따른 소송과 관련하여 다음 경우, 고용법원 절차규정에는 원고 청구를 기각시키는 일자리 가용성에 관한 합리적인 증거를 고용주가 특별한 사유 없이 제시하지 못하여 야기된 심리 연기나 휴정에 대한 비용 또는 경비를 고용주가 지불하도록 하는 조항이 포함되어야 한다.

(a) 피고용인이 소장 심리로부터 최소 7일 전에 고용인이게 복직이나 재고용에 관한 의사를 표시한 경우

(b) ……

제13A조 준비 시간에 관한 대가 지불

(1) 고용법원 절차규정에는 고용법원에 제소된 소송의 당사자에게 사건 준비에 소요된 시간에 대해 타 당사자에게 대가를 지불하도록 명령할 권한을 고용법원에 부여하는 조항이 포함될 수 있다.

(2) 제(1)항에 따른 규정에는 동 규정에 따른 명령 시 개인의 지급 능력을 감안할 권한을 고용법원에 부여하는 조항이 포함될 수 있다.

(3) 고용법원 절차규정에는 다음 조항이 포함될 경우, 동일 소송에서 동일 개인에게 우호적인 방향으로 두 종류 조항 모두에 따라 고용법원이 권한을 행사하는 일을 금지하는 조항 또한 포함되어야 한다.

(a) 제(1)항에 언급된 종류의 조항

(b) 제13조(1)항(a)호에 언급된 종류의 조항

제14조 이자

(1) 국무장관은 재무부 승인을 받은 명령을 통해 고용법원 결정에 의거해 지불해야 하는 금액에 대해 명령에 명기된 시간 및 이율로 이자가 부과된다고 규정할 수 있다.

(2) 동 명령을 통해 부과되는 이자는 판결에 따라 지불해야 할 금액으로서 회수된다.

(3) 제(1)항에 따라 부여되는 권한에는 다음 권한이 포함된다.

(a) 이자가 부과되지 않는 사건 또는 상황을 명기할 권한

(b) 특정 금액을 초과하거나, 특정 금액 사이에 속하는 금액에 대해서만 이자가 부과된다고 규정할 권한

(c) 이자를 계산하고 지불하는 기간 및 방법에 대한 조항을 제정할 권한

(d) 특정 법령에 대해 다음을 규정할 권한

(i) 제(1)항에 따라 지불해야 하는 이자와 관련해 적용되지 않음

(ii) 명령을 통해 명기된 수정을 거쳐 적용됨

(e) 고용법원 항소심의 지급 판정이나 판결에 의거해 금액을 지불해야 하는 사건에 관한 조항을 제정할 권한

(f) 국무장관이 필요하다고 간주하는 부수적, 추가적 조항을 제정할 권한

(4) 특히, 제(1)항에 따른 명령에는 수시로 발효되는 1838년 판결법의 제17조에 명기된 이자율이 적용된다고 명기될 수 있다.

제15조 집행

(1) 잉글랜드 및 웨일스 소재 고용법원의 결정에 따라 지급되는 금액으로서, 고용법원 절차규정에 따라 등록된 금액은, 지방법원의 명령이 있는 경우 지방법원에서 발급한 영장에 따라 회수되거나, 동 법원에서 명령한 것과 동일한 방식으로 회수된다.

(2) 스코틀랜드 소재 고용법원이 내린 금액 지불 명령(또는 법원 서기의 인증을 거친 동 명령 사본)은 스코틀랜드 내 주의 주법원에서 발행한 집행 영장을 포함하는 약식등록명령중재에 준하여 집행된다.

(3) 본 조에서, 고용법원의 판결이나 명령은

(a) 법원이 검토를 통해 취소한 판결이나 명령을 포함하지 않으며

(b) 검토가 진행 중이거나 변경된 판결이나 명령과 관련하여, 변경된 명령이나 판결을 의미하는 것으로 해석된다.

사회보장혜택 차감

제16조 혜택 차감을 규정할 권한

(1) 본 조는 고용법원에 제소된 소송 안건 중 다음에 해당하는 지급과 1992년 노동조합 및 노사관계(통합)법 제189조의 보호 지급 판정에 따른 보수 지급에 적용된다.

(a) 급여 또는 급여 손실 보상 지급

(b) 1992년 노동조합 및 노사관계(통합)법 제146조~151조, 제168조~173조 또는 제192조에 따라 고용주가 피고용인에게 제공하는 지급

(c) 1996년 고용권리법의 다음 조항에 따라 고용주가 피고용인에게 제공하는 지급

(i) 제III부, 제V부, 제 VI부 또는 제VII부

(ii) 제93조

(iii) 제X부

(d) 제(b)호 또는(c)호에 속하는 지급과 유사하거나 동 목적을 위해 고용주가 피고용인에게 제공하는 지급

(2) 국무장관은 규정 제정을 통해 제(3)항에 명기된 여하한 목적 또는 전체 목적을 위해 본 조가 적용되는 지급에 관한 규정을 마련할 수 있다.

(3) 제(2)항에 언급된 목적은 다음과 같다.

(a) 구직자 수당 또는 수입 보조금의 일부 또는 전체 차감을 통해 고용주로부터 다음을 회수할 권한을 국무장관에게 부여한다.

(i) 금전 지급 판정의 명기된 요소를 초과하지 않는 금액

(ii) 보호 지급 판정의 경우, 보수 금액

(b) 구직자 수당이나 수입 보조금의 전체 또는 일부 차감을 통해 피고용인이 아닌 국무장관에게 동 금액을 지불하도록 명령할 것을 고용법원에 요구하거나 그러한 명령 권한을 고용법원에 부여한다.

(c) 피고용인에게 지불되었음이 증명된 구직자 수당이나 수입 보조금을 초과하는 금전 지급 판정에 대해, 동 금액을 피고용인에게 지불하도록 하는 명령할 것을 고용법원에 요구하며, 사회보장혜택의 일부 또는 전체 차감을 통해 고용주로부터 동 금액을 초과하지 않는 금액을 회수할 권한을 국무장관에게 부여한다.

(4) 본 조에 따른 규정은 다음과 같이 구성될 수 있다.

(a) 본 조가 적용되는 모든 지급 또는 그러한 지급 중 하나 이상의 범주에 적용되도록

(b) 구직자 수당 및 수입 보조금 모두에 적용되거나, 구직자 수당이나 수입 보조금 중 하나에만 적용되도록

(5) 본 조에 따른 규정을 통해

(a) 고용법원이나 조정관 또는 기타 개인에게 권한이 부여되고 의무가 부과될 수 있다.

(b) 금전 지급 판정 또는 보호 지급 판정과 관련된 고용주에게 다음이 부과될 수 있다.

(i) 지급 판정과 관련된 세부 내용을 제공할 의무

(ii) 규정에 명기된 기간 동안 지급 판정에 따른 지급을 유예할 의무

(c) 본 조에 따라 국무장관에게 금액을 지불하는 고용주는 기타 개인에게 금액을 지불할 책임이 면제된다.

(cc) 구직자 수당, 실업 급여 또는 수입 보조금 규정에 의거하여, 전체 또는 일부 차감에서 비롯된 문제에 관한 국무장관의 결정이 명기될 수 있다.

(d) 모든 안건에 관한 국무장관의 결정에 대해 1998년 사회보장법 제I장 제1부에 따라 조직된 항소법원에 항소할 권리가 피고용인에게 부여할 수 있다.

(e) 고용법원에 제소된 소송에서 피고용인에게 지급되는 구직자 수당 또는 수입 보조금의

입증(증서 또는 기타 방법을 통한)이 규정될 수 있다.

(6) 본 조에 따른 규정은 서로 다른 사건에 대한 서로 다른 조항을 마련할 수 있다.

제17조 차감: 추가 조항

(1) 제16조에 의거한 규정에 따라 구직자 수당이나 수입 보조금의 전체 또는 일부 차감을 통해 국무총리에게 지불되거나 국무총리가 정히 회수한 금액은

(a) 1992년 사회보장관리법 제III부 또는 제V부에 따라 회수될 수 없으며,

(b) 차감된 구직자 수당이나 수입 보조금에 입각한 감액, 지급 또는 할인은 있을 수 없다.

(2) 제16조에 의거한 규정에 따라 구직자 수당의 전체 또는 일부 차감을 통해 국무총리에게 지불되거나 국무총리가 정히 회수한 금액은 국립보험기금으로 납입된다.

(3) 제16조에서

"금전 지급 판정"은 피고용인에게 지급하도록 법원에 의해 판정 또는 명령된 금액이나 동 조에 따른 규정과 별개로 그렇게 지급 판정 또는 명령된 금액을 뜻한다.

금전 지급 판정과 관련하여 "명기된 요소"는 동 조에 명기된 사안에 기인하는 지급 판정을 의미한다.

(4) 제16조에서 "수입에 기반한 구직자 수당"은 1995년 구직자법에서와 동일한 의미를 가진다.

조정

제18조 조정

(1) 본 조는 다음에 해당하는 고용법원 소송 및 고용법원 소송 안건이 될 수 있는 청구에 적용된다.

(a) 다음에 의거함

(i) 1970년 동일임금법 제2조(1)항

(ii) 1975년 성차별금지법 제63조

(iii) 1975년 인종관계법 제54조

(b) 1992년 노동조합 및 노사관계(통합)법 제64조, 제68조, 제86조, 제137조, 제138조, 제145A, 제145B조, 제146조, 제168조, 제168A조, 제169조, 제170조, 제174조, 제188조 또는 제190조의 위반이나 위반 혐의에서 비롯됨

(c) 1995년 장애인차별금지법 제17A조 또는 제25조(8)항에 의거함

(d) 1996년 고용권리법 제8조, 제13조, 제15조, 제18조(1)항, 제21조(1)항, 제28조, 제80G조(1)항, 80H조(1)항(b)호, 제92조 또는 제135조나 제V부, 제VI, VII, X부의 위반 또는 위반 혐의에서 비롯됨

(dd) 1998년 최저임금법 제11조, 제18조, 제20조(1)항(a)호 또는 제24조에 의거함

(e) 본 법 제3조에 의거해 고용법원이 관할권을 가짐

(f) 제(8)항(b)호에 따른 명령에서 본 호가 적용되는 조항으로 명기된 조항의 위반 또는 위반 의혹에서 비롯되거나 이에 의거함

(ff) 1998년 업무시간법 제30조에 의거함

(g) 1999년 다국적기업정보 및 피고용인자문법의 제27조 또는 32조에 의거함

(h) 2000년 시간제근무자(차별금지)법 제5조(1)항 또는 제7조(2)항의 위반이나 위반 혐의에서 비롯됨

(i) 2002년 계약직(차별금지)법 제3조 또는 제6조(2)항의 위반 또는 위반 혐의에서 비롯됨

(j) 동 법 제9조에 의거함

(k) 2003년 고용평등법(성적지향 차별금지법) 제28조에 의거함

(l) 2004년 고용평등법(종교 또는 신념 차별금지법) 제28조에 의거함

(m) 2003년 상선 (노동 시간: 운하)법 제18조에 의거함

(n) 2004년 유럽공기업유한책임회사법 제42조 또는 제45조에 의거함

(o) 2004년 어선(노동 시간: 어민)법 제19조에 의거함

(p) 2004년 피고용인 정보 및 자문법 제29조 또는 제33조에 의거함

(q) 2006년 직장연금 및 개인연금계획(고용주 자문 및 기타 개정)법 별표 제4호 또는 제8호에 의거함

(r) 2006년 고용평등(연령차별금지)법 제36조에 의거함

(s) 2006년 유럽협동조합(피고용인참여)법 제30조 또는 제34조에 의거함

(t) 2007년 기업(국가간 합병)법 제45조 또는 제51조에 의거함

(2) 소장이 고용법원에 제기되고, 소장의 사본이 조정관에게 송부되었으며 다음에 해당하는 경우, 고용법원 판결 없이 소송을 해결할 수 있도록 노력하는 것이 조정관의 의무이다

(a) 소송의 피고 및 원고가 조정관에게 이를 요청하는 경우

(b) 그러한 요청이 없었다면, 조정관이 본 항에 따라 행하여 합리적 성공 가능성이 있다고 판단한 경우

(2A) 조정 및 취하를 통한 소송 해결 기회 부여를 위해 고용법원 절차규정에 심리 시간 및 장소 결정 연기 조항이 포함되는 경우, 연기 만료 시점에 제(2)항이 발효되어 조정관에게 의무가 아닌 권한을 부여한다.

(3) 다음 경우, 조정관은 소장이 고용법원에 제출된 것에 준하여 제(2)항에 따라 행한다.

(a) 고용법원에 어떤 소송을 제기할지에 관해 조치를 취했다고 개인이 주장하나,

(b) 동 조치에 관련된 소장을 제출하기 전에 (해당 개인 또는 피소자가) 조정관에게 서비스를 요청한 경우

(4) 1996년 고용권리법 제111조에 따라 고용법원에 소장을 제출한 개인이 피소자인 고용주에게

해고당한 경우, 조정관은 (제(2)항에 따라 소장을 해결하기 위해) 특히

(a) 해당 고용주, 고용주의 후임 또는 관련 고용주가 조정관이 공평하다고 판단하는 조건으로 원고를 복직시키거나 재고용할 수 있도록 노력한다.

(b) 원고가 복직이나 재고용을 원하지 않거나 복직이나 재고용이 불가능하고 당사자들이 고용주가 원고에게 보상금을 지불하는 방식으로 합의하고자 하는 경우 합의를 진작시킨다.

(5) 다음 경우, 조정관은 제111조에 따라 소장이 고용법원에 제출된 것에 준하여 제(4)항에 따라 행한다.

(a) 1996년 고용권리법 제111조에 따라 고용법원에 소장 제출과 관련하여 조치를 취했다고 개인이 주장하나,

(b) 동 조치에 관련된 소장을 제출하기 전에 (해당 개인 또는 고용주가) 조정관에게 서비스를 요청한 경우

(6) 본 조에 따른 소송에서, 조정관은 적절한 경우 불만 해결을 위해 사용 가능한 기타 절차를 권장하는 것이 바람직한지 여부를 고려한다.

(7) 본 조에 따른 직무 수행과 관련하여 조정관에게 전달된 정보는 고용법원에 제소된 모든 소송에서 증거로 채택될 수 없으나, 동 조정관에게 정보를 전달한 개인이 동의하는 경우는 예외이다.

(8) 국무장관 및 대법관은 명령을 통해

(a) 1996년 고용권리법 추가 조항을 제(1)항(d)호의 목록에 추가하도록 지시할 수 있다.

(b) 기타 법 조항을 제(1)항(f)호가 적용되는 조항으로 명기할 수 있다.

제19조 조정 절차

(1) 고용법원 절차규정에는 여하한 법령에 따른 조정 관련 조항이 존재하는 사건에서의 고용법원 절차와 관련하여 다음 조항이 포함되어야 한다.

(a) 소송을 개시한 소장의 사본 및 피소자에게 보낸 소송 관련 통지의 사본을 조정관에게 송부하도록 요구하는 조항

(b) 고소자 및 피소자가 조정관 서비스를 이용할 수 있음을 통지 받도록 하는 조항

(c) ……

(2) 조정과 취하를 통해 소송이 해결될 수 있는 기회를 부여하기 위해 심리 시간 및 장소 결정을 연기하는 조항이 고용법원 절차규정에 포함되는 경우, 연기 조항이 적용되는 소송 당사자에게 연기 만료 후 조정관 서비스 이용이 불가능함을 통지하는 조항도 포함되어야 한다.

발효 예정 조항

제19A조 조정: 타협에 따라 지불해야 하는 금액 회수

(1) 다음 경우 제(3)항~제(6)항이 적용된다.

(a) 조정관이

(i) 사건에서 제18조에 따라 조치를 취했으며

(ii) 사건이 타협을 통해 해결되었음을 서면으로 명기한 증서를 발행함

(b) 협상의 모든 조건이 다음에 명기됨

(i) 단일 관련 문서, 또는

(ii) 2개 이상의 관련 문서 조합

(2) 문서는 다음에 해당하는 경우 제(1)항의 목적상 "관련 문서"이다.

(a) 증서

(b) 증서에 언급된 문서 또는 본 호의 의미상 문서에 언급된 문서

(3) 타협 조건에 따라 개인이 지불해야 하는 금액("타협 금액")은 제(4)호~제(7)호에 따라

(a) 잉글랜드 및 웨일스의 경우, 지방법원에서 발급한 영장을 통해 또는 동 법원의 명령에 따라 지급하게 되는 금액에 준해 회수된다.

(b) 스코틀랜드의 경우, 스코틀랜드 내 주의 주법원에서 발행한 집행 영장을 포함하는 약식등록명령중재에 준하여 회수된다.

(4) 다음의 경우 제(3)항에 따라 타협 금액을 회수할 수 없다.

(a) 지불 당사자가 계약 일반법에 따라 본인으로부터 금액을 회수할 수 없다는 선언을 신청하고

(b) 해당 선언이 이루어진 경우

(5) 법원 규칙에 명기된 경우, 다음 기간 중에는 제(3)항에 따라 타협 금액을 회수할 수 없다.

(a) 증서 발행일로부터 시작하여

(b) 법원 규칙에 명기되거나 법원 규칙에 따라 정해진 시점에 종료되는 기간

(6) 타협 금액을 수령하는 개인이 소송의 중단이나 미개시 외에 추가로 조치를 취할 수 있다는 조건이 명기된 경우, 타협 금액은 다음 경우에 한해 제(3)항에 따라 회수 가능하다.

(a) 잉글랜드 및 웨일스의 경우, 지방법원에서 명령한 경우에 한해

(b) 스코틀랜드의 경우, 주법원이 명령한 경우에 한해.

(7) 금액과 관련하여 제(4)항에 따른 선언을 위한 신청이 이루어진 경우, 신청서가 계류 중인 동안 금액 회수를 위해 제(3)항에 의존할 수 없다.

(8) 제(4)항에 따른 선언을 위한 신청서는 고용법원, 지방법원 또는 주법원에 제출될 수 있다.

(9) 고용법원 절차규정는 (특히) 제(4)항에 따른 선언 신청서의 고용법원 제출 기간에 대한 조항을 마련할 수 있다.

(10) 법원 규칙은 다음에 관한 조항을 마련할 수 있다.

(a) 제(4)항에 따른 선언 신청서를 지방법원에 제출해야 하는 기간

(b) 제(4)항에 따른 선언 신청서를 주법원에 제출해야 하는 기간

(c) (지방법원이나 주법원 또는 고용법원에 상관없이) 제(4)항에 따른 선언 신청서가 제(7)항의 의미에서 계류 중인 경우

(11) 본 조의 어떤 내용도 개인이 본 조의 내용과 별개로 가진 권리나 구제책을 침해하는 것으로 간주되지 않는다.

(12) 본 조에서 "타협"("타협 금액" 제외)은 소송이나 소송이 끝까지 진행되는 것을 피하기 위한 합의나 협상을 의미한다.

제II부 고용항소법원

서 문

제20조 항소법원

(1) 고용항소법원("항소법원")은 계속 존재한다.

(2) 항소법원의 주 사무소는 런던에 위치하나, 언제든 영국 내 어느 곳에서든 재판을 진행할 수 있다.

(3) 항소법원은 공식적인 상급 법원이며, 사법 기관임을 나타내는 관인을 가진다.

(4) 제(2)항에는 1999년 다국적기업정보 및 피고용인자문법 제34조, 유럽공기업유한책임회사법 제46조(1)항, 2006년 유럽협동조합(피고용인 참여)법 제37조(1)항, 2007년 기업(국가간 합병)법 제58조(1)항이 적용된다.

관할권

제21조 항소법원의 관할권

(1) 고용법원에 제소된 소송 또는 소송의 결정에서 비롯된 법률 문제에 관한 항소는 다음에 따라 항소법원이 심리한다.

(a) 1970년 동일임금법

(b) 1975년 성차별금지법

(c) 1976년 인종관계법

(d) 1992년 노동조합 및 노사관계(통합)법

(e) 1995년 장애인차별금지법

(f) 1996년 고용권리법

(fg) ……

(g) 본 법

(ga) 1998년 최저임금법

(gb) 1999년 고용관계법

(gc) 2006년 평등법

(h) 1998년 노동시간법

(i) 1999년 다국적기업정보 및 피고용인자문법

(j) 2000년 시간제근무자(차별금지)법

(k) 2002년 계약직근무자(차별금지)법

(l) 고용평등(성적지향차별금지)법

(m) 고용평등(종교나 신념 차별금지)법

(n) 2003년 상선(노동 시간: 내륙 수로)법

(o) 2004년 유럽공기업유한책임회사법

(p) 2004년 어선(노동 시간: 어민)법

(q) 2004년 피고용인 정보 및 자문법

(r) 2006년 직장연금 및 개인연금계획(고용주 자문 및 기타 개정)법 별표

(s) 2006년 고용평등(연령차별금지)법

(t) 2006년 유럽협동조합(피고용인 참여)법

(u) 2007년 기업(국가간 합병)법

(2) 제(1)항에 명기되거나 언급된 법에 따라 고용법원이 내린 결정에 대한 항소는 항소법원에만 제기된다.

(3) 제(1)항은 동 항이 적용되는 문제 외의 건으로 (고용법원, 확인관 또는 기타 개인이나 기구가) 항소법원에 항소를 제기한 건을 규정하는 법에 포함되거나 동 법에 의거하여 제정된 조항에는 영향을 미치지 않는다.

(4) 항소법원은 다음에 따라 항소법원에 제소된 항소를 제외한 안건에 대해서도 관할권을 가진다.

(a) 1992년 노동조합 및 노사관계(통합)법

(b) 본 법

(c) 기타 모든 법

구성원 등

제22조 항소법원 구성원

(1) 항소법원은 다음으로 구성된다.

(a) 고등법원 및 최고법원의 판사 중에서 대법관과 협의 후 수석재판관이 수시로 지명하는 해당 수의 판사

(b) 최고민사법원장이 수시로 지명하는 최고민사법원의 최소 1인의 판사

(c) 국무장관 및 대법관의 공동 제안에 따라 여왕이 수시로 선임하는 해당 수의 기타 구성원("선임 위원")

(2) 선임 위원은 다음 중 하나로서 노사 관계에 특별한 지식이나 경험을 가졌다고 대법관 및 국무장관이 간주하는 개인이어야 한다.

(a) 고용주 대표

(b) 1992년 노동조합 및 노사관계(통합)법의 의미에 따른 노동자 대표

(3) 수석재판관은 제(1)항에 따라 지명된 판사 중 1인을 항소법원의 법원장으로 임명한다.

(3A) 수석재판관은 다음 경우가 아니면 제(3)항에 따른 임명을 행할 수 없다.

(a) 대법관과 협의하고

(b) 최고민사법원장이 동의한 경우

(4) 판사 본인의 동의 없이는 판사를 항소법원 구성원으로 지명할 수 없다.

(5) 수석재판관은 사법 공무원(2005년 헌정개혁법 제109조(4)항의 정의에 따름)을 지명하여 본 조에 따른 권한을 행사하도록 할 수 있다.

(6) 최고민사법원장은 최고민사법원 1심 또는 2심 담당 법관임 판사를 지명하여 제(3A)조(b)항에 따른 직무를 수행하도록 할 수 있다.

제23조 임시 구성원

(1) 다음 경우, 수석재판관은 제22조(1)항(a)호에 따라 지명된 다른 판사를 지명하여 해당 직을 임시로 대행하도록 할 수 있다.

(a) 항소법원 법원장이 공석인 경우

(b) 항소법원 법원장 직을 보유한 개인의 일시적 부재 또는 기타 유고 시

(2) 제22조(1)항 제(a)호 또는 제(b)호에 따라 지명된 항소법원 판사의 일시적 부재 또는 기타 유고 시,

(a) 동 항 제(a)호에 따라 지명된 판사의 경우, 수석재판관은 동 호에 따라 자격이 있는 다른 판사를 지명하여 해당 직을 임시로 대행하도록 할 수 있다.

(b) 동 항 제(b)호에 따라 지명된 판사의 경우, 최고민사법원장은 동 호에 따라 자격이 있는 다른 판사를 지명하여 해당 직을 임시로 대행하도록 할 수 있다.

(3) 항소법원 선임 위원의 일시적 부재 또는 기타 유고 시, 대법관 및 국무장관은 해당 직을

임시로 대행할 자격이 있다고 판단되는 개인을 공동으로 선임할 수 있다.

(4) 항소법원 법원장 또는 기타 구성원 직을 임시로 대행하도록 지명 또는 선임된 개인은, 동 대행 중 해당 구성원의 전권을 행사한다.

(5) 판사 본인의 동의 없이는 판사를 항소법원 구성원 직을 임시로 대행하도록 지명할 수 없다.

(6) 본 조 이전 항에 따라 수석재판관에게 부여된 권한은 대법관과의 협의를 거친 경우에 한해 행사 가능하다.

(7) 제(3)항에 따라 대법관에게 부여된 권한은 수석재판관과의 협의를 거친 경우에 한해 행사 가능하다.

(8) 수석재판관은 사법 공무원(2005년 헌정개혁법 제109조(4)항의 정의에 따름)을 지명하여 본 조에 따른 권한을 행사하도록 할 수 있다.

제24조 임시 추가 판사

(1) 본 조는 다음 두 조건을 모두 충족하는 경우에 적용된다.

(a) 수석재판관과 협의 후 잉글랜드 및 웨일스에서 항소법원의 사무 처리를 활성화시키기 위해 적격 개인을 항소법원의 임시 추가 판사로 지명하는 것이 적당하다고 대법관이 판단

(b) 대법관이 동 선임을 수석재판관에게 요청

(1A) 수석재판관은 대법관과 협의 후, 적격 개인을 제(1)항(a)호에 언급된 바와 같이 선임할 수 있다.

(1B) 본 조에 따른 선임은 대법관과 협의 후 수석재판관이 정하는 바에 따른 다음에 대해 이루어진다.

(a) 기간, 또는

(b) 상황

(2) 본 조에서, "적격 개인"은 다음을 의미한다.

(a) 1981년 대법원법 제10조에 따라 고등법원의 판사로 선임될 자격이 있는 개인

(b) 고등법원이나 최고법원의 판사로 재직한 개인

(3) 항소법원의 임시 추가 판사로 선임된 개인은 제22조(1)항(a)호에 따라 지명된 판사의 모든 권한을 가진다.

(4) 수석재판관은 사법 공무원(2005년 헌정개혁법 제109조(4)항의 정의에 따름)을 지명하여 본 조에 따른 권한을 행사하도록 할 수 있다.

발효 예정 조항

제24A조 항소법원 구성원 교육 등

법원의 선임 대법원장은 대법관이 제공하는 자원 범위 내에서, 항소법원의 판사 및 기타 구성원(항

소법원 구성원의 역할에 따라)을 위해 훈련 및 지도, 복리를 적절하게 준비할 책임을 진다.
발효 예정 조항

제24B조 서약

(1) 제(2)항은 다음 개인("피지명인")에게 적용된다.
  (a) 제22조(1)항(c)호나 제23조(3)항에 따라 선임된 개인
  (b) 제24조(1A)항에 따라 선임되었으며 다음을 만족하는 개인
    (i) 제 24조(2)항 제(a)호의 의미에 해당하나, 제(b)호에의 의미에는 해당하지 않음
    (ii) 기타 공무원 직을 수락한 뒤 필수 서약을 아직 하지 않음

(2) 피지명인은 다음 앞에서 필수 서약을 한다.
  (a) 법원의 상임 법원장, 또는
  (b) 피지명인으로부터 서약을 받기 위해 법원 상임 법원장이 지명한 적격 개인

(3) 피지명인이 본 조 발효 이전에 지명된 항소법원 구성원인 경우, 피지명인에 대한 제(2)항의 요건은 본 조 발효 시점부터 적용된다.

(4) 다음 호 중 1개 이상에 해당되는 개인은 제(2)항(b)호의 목적상 적격하다.
  (a) 고위 사법 공무원(2005년 헌정개혁법 제60조(2)항의 정의에 따름)으로 재
  (b) 사법 공무원(동 법 제109조(4)항의 정의에 따름)으로 재직
  (c) 주법원장(스코틀랜드)으로 재직

(5) 본 조에서 "필수 서약"은 1868년 서약법에 명기된 다음 서약을 의미한다.
  (a) 충성 서약
  (b) 법정 서약

제25조 선임 위원의 종신 재직권

(1) 제(2)항~(4)항을 조건으로, 선임 위원은 선임 조건에 따라 재직 및 퇴직한다.

(2) 선임 위원은
  (a) 대법관 및 국무장관에게 서면 통지를 보내 언제든 사퇴할 수 있다.
  (b) 70세가 되는 날에 퇴직한다.

(3) 제(2)항(b)호는 1993년 사법연금 및 은퇴법 제26조 제(4)항~(6)항(70세가 될 때까지 재직을 허용하는 대법관의 권한)의 적용을 받는다.

(4) 대법관이 국무장관과의 협의를 거쳐 선임 개인이 다음에 해당한다고 판단한 경우, 대법관은 공석을 선언한 뒤 대법관이 적절하다고 판단하는 방식으로 이를 통지한다. 대법관이 통지하는 순간, 보직은 공석이 된다.
  (a) 항소법원 법원장의 허가 없이 연속 6개월 이상 항소법원 결근

(b) 파산했거나 채권자와 채무정리계약을 체결, 재산의 가압류 또는 채권자를 위해 신탁 증서나 상환 계약을 체결

(c) 육체적, 정신적 질병으로 부적격

(d) 위원의 직무를 수행할 수 없거나 직무 수행에 부적합함

(5) 대법관은 적절한 선임 판사의 동의를 얻은 경우에만 제(4)항에 따라 선임 위원의 공석을 선언할 수 있다.

(6) 잉글랜드 및 웨일스 수석재판관이 적절한 선임 판사가 되나, 공석으로 선언된 보직의 위원이 스코틀랜드에서 권한을 전체 또는 일부 행사하는 경우는 예외이다. 이 경우, 최고민사법원장이 적절한 선임 판사가 된다.

제26조 직원

국무장관은 고용 인원 및 조건에 관한 공무원 장관의 승인을 얻어 국무장관이 정하는 바에 따라 항소법원의 임직원을 임명할 수 있다.

제27조 보수, 사례금 및 수당

(1) 국무장관은 다음 해당자에게 적절한 승인을 얻어 국무장관이 정하는 여행 및 기타 수당과 보수를 지급한다. 이와 관련해 제(a)호 또는 제(b)호에 해당하는 개인의 경우는 적절한 승인이 재무부의 승인이며 제(c)호에 해당하는 개인의 경우는 적절한 승인이 공무원 장관의 승인이다.

(a) 선임 위원

(b) 선임 위원을 임시 대행하도록 선임된 개인

(c) 항소법원 임직원

(2) 항소법원의 임시 추가 판사로 선임된 개인은 재무부의 승인을 얻어 대법관이 정하는 보수 및 수당을 받는다.

(3) 선임 위원에 대해 동 항이 적용된다고 재무부의 승인을 얻어 국무장관이 결정한 경우, 국무장관은 재무부의 승인을 얻어 국무장관이 정하는 바에 따라

(a) 동 위원의 은퇴나 사망 시, 연금, 수당 또는 퇴직금을 지급한다.

(b) 동 위원의 은퇴나 사망 시 연금, 수당 또는 퇴직금을 제공하기 위한 금액을 동 위원에게 지급한다.

(4) 다음 경우, 국무장관은 재무부의 승인을 얻어 국무장관이 정하는 금액을 위원에게 지급한다.

(a) 은퇴나 사망 외 기타 이유로 선임 위원이 퇴직하며,

(b) 보상금을 받을 수 있는 특별한 상황이 존재한다고 국무장관이 판단한 경우

제28조 항소법원의 구성

(1) 항소법원은 항소법원 법원장이 내린 지침에 따라, 단일 법원 또는 2개 이상의 부서로서 동시에 재판을 진행할 수 있다.

(2) 제(3)항~제(5)항에 따라, 항소법원에 제소된 소송은 1인의 판사 및 2인이나 4인의 선임 위원이 심리한다. 이때 선임 위원은 다음에 해당하는 두 부류 개인이 동수가 되도록 한다.

  (a) 고용주 대표로서 노사 관계의 지식이나 경험을 가진 개인

  (b) 노동자 대표로서 노사 관계의 지식이나 경험을 가진 개인

(3) 당사자들이 동의하는 경우, 1인의 판사 및 1인의 선임 위원이나 1인의 판사 및 3인의 선임 위원이 항소법원에 제소된 소송을 심리할 수 있다.

(4) 제4조(1)항(a)호에 언급된 개인으로 구성된 고용법원에 제소된 소송 또는 소송의 결정에서 비롯된 문제에 대한 항소 소송은 제(2)항 및 제(3)항에 따라 심리되도록 판사가 지시하지 않는 한 판사 1인이 단독으로 심리한다.

(5) ……

절차

제29조 심리 실시

(1) 개인은 항소법원에 직접 출두하거나 다음을 대리인으로 출두시킬 수 있다.

  (a) 변호사나 사무 변호사

  (b) 노동 조합이나 고용주 협회의 대표

  (c) 본인을 대리시키고자 하는 기타 개인

(2) 항소법원은 다음과 관련하여 (잉글랜드 및 웨일스의 경우) 고등법원, (스코틀랜드의 경우) 최고민사법원과 동일한 권한, 권리 및 특권을 가진다.

  (a) 증인 출두 및 조사

  (b) 문서 작성 및 검토

  (c) 항소법원의 관할권에 부수되는 다른 모든 사안

발효 예정 조항

제29A조 실무 지침

(1) 다음 해당자는 항소법원 절차 관련 지침을 내릴 수 있다.

  (a) 법원의 선임 법원장

  (b) 항소법원 법원장

(2) 제(1)항에 따른 권한에는 다음이 포함된다.

  (a) 권한 행사 중 내린 지침을 변경하거나 철회할 권한

(b) 다양한 목적을 위해 다양한 조항을 제정할 권한

(3) 대법관의 승인 없이는 제(1)항(a)호에 따른 지침을 내릴 수 없다.

(4) 다음의 승인 없이는 제(1)항(b)호에 따른 지침을 내릴 수 없다.

(a) 법원의 선임 법원장

(b) 대법관

(5) 제(1)항은 동 항과 별개로 항소법원 절차 관련 지침을 내릴 수 있는 권한을 침해하지 않는다.

(6) 제(5)항에 언급된 권한 행사 시 다음의 승인 없이는 제(5)항에 따른 지침을 내릴 수 없다.

(a) 법원의 선임 법원장

(b) 대법관

(7) 제(3)항, 제(4)항(b)호 및 제(6)항(b)호는 다음과 관련한 지도에 해당하는 지침에는 적용되지 않는다.

(a) 법 적용 또는 해석

(b) 항소법원 구성원의 의사 결정

(8) 제(3)항, 제(4)항(b)호 및 제(6)항(b)호는 특정 범주의 사안을 판결하기 위해 항소법원의 어느 구성원이 선택될지 결정하는 기준에 해당하는 지침에는 적용되지 않는다. 그러나 그러한 지침은 대법관과 협의 후에만 내릴 수 있다.

(9) 제(4)항 및 제(6)항은 특정 사건에 대해 내려지는 지침 중 동 사건만을 위한 지침에는 적용되지 않는다.

(10) 제(6)항은 제28조(1)항에 따른 지침에는 적용되지 않는다.

제30조 항소법원 절차규칙

(1) 최고민사법원장과 협의 후 대법관은 항소법원에 제소된 소송에 관한 규칙("항소법원 절차규칙")을 제정한다.

(2) 항소법원 절차규칙에는 특히 다음 조항이 포함될 수 있다.

(a) 항소가 제기되는 시간 및 방법에 관한 조항

(b) 소장을 항소법원에 제출하는 방법에 관한 조항

(c) 증거 제출 및 문서 작성을 위해 출두를 요구하는 조항 및 증인 선서 관리 권한에 관한 조항

(d) 본 법 제10A조에 따라 고용법원에 비공개로 재판을 진행할 것이 요구되거나 비공개 재판 진행 권한이 부여되는 상황에서 항소법원에 비공개 재판 진행을 요구하거나 동 권한을 부여하는 조항

(e) ……

(f) 항소법원에 제소된 항소 또는 신청에서 비롯된 중간 판결 사안으로서 본 법 제28조

제(2)항~제(5)항에 따라 처리되어야 할 사안에 관한 조항

(2A) 항소법원 절차규칙은 제10조 제(2)항, 제(5)항, 제(6)항 또는 제(7)항에 따라 고용법원 절차규정에서 제정될 수 있는 것과 유사한 조항을 마련할 수 있다.

(2B) 제(2A)항과 관련해,

(a) 제10조 제(2)항~제(4)항은 제28조를 지칭하는 것으로 간주된다.

(b) 제10조(4)항의 법원장 또는 지부장은 항소법원 판사를 지칭하는 것으로 간주된다.

(2C) 제10B조는 고용법원의 지침이나 결정에 효력을 발휘하는 것에 준해 항소법원의 결정 또는 지침에 대해 효력을 발휘한다.

(3) 항소법원 절차규칙에 따라, 항소법원은 항소법원 자체 절차를 규정할 권한을 가진다.

제31조 부적절한 성적 접촉이 관련된 사건에서의 공개 제한

(1) 항소법원 절차규칙에는 본 조가 적용되는 소송과 관련하여 다음 조항이 포함될 수 있다.

(a) 성범죄 관련 사건에서, 사건의 피고나 원고의 신원이 누출되지 않도록 문서 또는 결정의 등록이나 사용을 제한하는 조항

(b) 부적절한 성적 접촉 주장이 관련된 사건에서, 항소법원에 제소된 소송 당사자의 소장이나 신청에 대해, 법원 결정이 공표되는 시점까지 명령 보도를 제한할 수 있도록 항소법원에 권한을 부여하는 조항

(2) 본 조는 다음에 적용된다.

(a) 보도제한명령을 발부할지에 관한 고용법원 결정에 대한 항소

(b) 고용법원이 보도제한명령을 내린 후 철회하지 않은 소송에서 고용법원의 잠정 판결에 대한 항소 소송

(3) 신원 관련 사안이 보도제한명령을 위반하여 관련 프로그램에 포함되거나 공개된 경우, 다음 해당자는 유죄이며, 약식 기소를 통해 표준 5급을 초과하지 않는 벌금형에 처해진다.

(a) 신문이나 정기 간행물에 공개된 경우, 동 신문이나 정기간행물의 소유주, 편집자 및 발행자

(b) 기타 형태의 공개인 경우, 동 사안을 공개하는 개인

(c) 관련 프로그램에 포함된 경우

(i) 프로그램이 포함되는 서비스 제공에 참여하는 법인

(ii) 신문 편집자 직무에 상응하는 프로그램 관련 직무를 맡은 개인

(4) 제(3)항 위반으로 개인이 기소된 경우, 기소된 위법 행위가 발생한 시점에 위법임을 인식하지 못했으며, 문제의 공개나 프로그램이 문제의 소지가 있거나, 문제가 되는 사안에 포함되었음을 의심하지 못했거나 의심할 이유가 없었음을 증명하여 자신을 변호한다

(5) 제(3)항에 따른 위법 행위를 범한 법인이 다음의 동의나 묵인 하에 위법 행위를 저질렀거나

위법 행위의 귀책 사유가 동 개인에게 일부 있는 경우, 법인 및 동 개인 모두가 해당 위법 행위에 대해 유죄이며 그에 따라 피소되고 처벌을 받게 된다.

(a) 법인의 이사, 관리자, 총무나 기타 유사 임원

(b) 그러한 직책을 수행한다고 주장하는 개인

(6) 구성원이 법인 업무를 관리하는 법인과 관련하여, 제(5)항의 "이사"는 법인의 구성원을 의미한다

(7) "보도제한명령"은 다음을 의미한다.

(a) 제(1)항 및 제(3)항의 경우,

(i) 본 조에 의거해 제정된 규칙에서 부여한 권한 행사를 통해 내려진 명령

(ii) 대중이 사용할 수 있는 서면 출판물을 통해 또는 영국에서 수신하는 관련 프로그램 내 포함을 통해 영국에서 신원 관련 사안이 공개되는 것을 금지하는 명령

(b) 제(2)항의 경우, 제11조의 목적상 보도제한명령에 해당하는 명령

(8) 본 조에서

개인의 "신원 관련 사안"은 법적 진술 당사자나, 진술의 영향을 받는 당사자로 대중이 동 개인을 인식할 수 있게 되는 사안을 의미한다.

"관련 프로그램"은 M371992년 성범죄(개정)법에서와 동일한 의미를 가진다.

"부적절한 성적 접촉"은 성범죄, 성적 학대나 기타 (모든) 성적 부당 행위로서, 성적 관련성이 동 행위의 특징 자체에 있거나, 행위의 대상이 된 개인의 성별 또는 성적 지향에 관계된 경우를 의미한다.

"성범죄"는 1976년 성범죄(개정)법의 제4조, 1992년 성범죄(개정)법 또는 1995년 형사절차(스코틀랜드)법 제274조(2)항이 적용되는 범죄(1956년 성범죄법, 1995년 형사법(통합)(스코틀랜드)법 제I부 및 기타 법령에 따른 범죄)를 의미한다.

"서면 출판물"은 1992년 성범죄(개정)법에서와 동일한 의미를 가진다.

제32조 장애인이 관련된 사건에서의 공개 제한

(1) 본 조는 다음에 적용된다.

(a) 보도제한명령을 발부할지에 관한 고용법원의 결정에 대한 항소

(b) 고용법원이 보도제한명령을 내린 후 철회하지 않은 소송에 대한 고용법원이 내린 잠정 판결에 대한 항소 소송

(2) 항소법원 절차규칙에는 본 조가 적용되는 소송과 관련하여 다음과 같은 조항이 포함될 수 있다.

(a) 원고의 소장이나 신청에 대해 항소법원의 결정이 공표될 때까지 효과가 지속되는 보도제한명령을 항소법원이 내릴 수 있도록 하는 조항

(b) 기타 소송과 함께 다루어지는 항소와 관련하여 보도제한명령이 내려진 경우, 동 명령이

기타 소송 또는 법원이 정하는 기타 소송의 일부에도 적용되도록 항소법원이 지시할 수 있게 하는 조항

(3) 신원 관련 사안이 보도제한명령을 위반하여 관련 프로그램에 포함되거나 공개된 경우, 다음 해당자는 유죄이며, 약식 기소를 통해 표준 5급을 초과하지 않는 벌금형에 처해진다.

(a) 신문이나 정기 간행물에 공개된 경우, 동 신문이나 정기간행물의 소유주, 편집자 및 발행자

(b) 기타 형태의 공개인 경우, 동 사안을 공개하는 개인

(c) 관련 프로그램 포함된 경우

(i) 프로그램이 포함되는 서비스 제공에 참여하는 법인

(ii) 신문 편집자 직무에 상응하는 프로그램 관련 직무를 맡은 개인

(4) 제(3)항 위반으로 개인이 기소된 경우, 기소된 위법 행위가 발생한 시점에 위법임을 인식하지 못했으며, 문제의 공개나 프로그램이 문제의 소지가 있거나 문제가 되는 사안에 포함되었음을 의심하지 못했거나 의심할 이유가 없었음을 증명하여 자신을 변호한다.

(5) 제(3)항에 따른 위법 행위를 범한 법인이 다음의 동의나 묵인 하에 위법 행위를 저질렀거나 위법 행위의 귀책 사유가 동 개인에게 일부 있는 경우, 법인 및 동 개인 모두가 해당 위법 행위에 대해 유죄이며 그에 따라 피소되고 처벌을 받게 된다

(a) 법인의 이사, 관리자, 총무나 기타 유사 임원

(b) 그러한 직책을 수행한다고 주장하는 개인

(6) 구성원이 법인 업무를 관리하는 법인과 관련하여, 제(5)항의 "이사"는 법인의 구성원을 의미한다.

(7) "보도제한명령"은 다음을 의미한다.

(a) 제(1)항의 경우, 제12조의 목적상 보도제한명령에 해당하는 명령

(b) 제(2)항 및 (3)항의 경우,

(i) 본 조에 의거해 제정된 규칙에서 부여한 권한 행사를 통해 내려진 명령

(ii) 대중이 사용할 수 있는 서면 출판물을 통해 또는 영국에서 수신하는 관련 프로그램 내 삽입을 통해 영국에서 신원 관련 사안이 공개되는 것을 금지하는 명령

(8) 본 조에서

"원고"는 항소법원에 제소된 소송에 관해 소장을 제기한 개인을 의미한다.

"신원 관련 사안"은 명령에 언급된 개인 또는 원고로서 대중이 동 개인을 인식할 수 있게 되는 사안을 의미한다.

"공표"는 본 조에 의거해 제정된 규칙에 명기된 의미를 가진다.

"관련 프로그램"은 1990년 방송법의 의미 내에서 프로그램 서비스에 속하는 프로그램을 포함한다.

"서면 출판물"에는 영화, 사운드트랙 및 기타 영구적인 형태의 녹음이 포함되나, 특정 법률 소송에서 사용하기 위해 준비된 기소장 또는 기타 문서는 포함되지 않는다.

제33조 소권 남용 소송의 제한

(1) 본 조에 따라 법무장관이 제기한 신청서를 기반으로, 개인이 합리적인 근거 없이 습관적 및 지속적으로 다음과 같이 행한다고 항소법원이 판단하는 경우, 항소법원은 동 개인을 심리한 후 또는 동 개인에게 심리 기회를 부여한 후, 소송제한명령을 내린다

(a) 고용법원의 확인관 또는 항소법원에 동일인이나 다수의 개인에 대한 소권 남용 소송을 개시

(b) 고용법원의 확인관 또는 항소법원에 소권 남용 소송을 신청

(2) "소송제한명령"은 다음과 같은 명령이다.

(a) 항소법원의 허가 없이 명령의 대상인 개인이 고용법원의 확인관 또는 항소법원에 소송을 개시할 수 없도록 함

(b) 동 개인이 동 명령이 내려지기 전에 고용법원의 확인관 또는 항소법원에 개시한 소송이 항소법원의 허가 없이 지속될 수 없도록 함

(c) 항소법원의 허가 없이 고용법원의 확인관 또는 항소법원에 그 어떤 소송도 신청(본 조에 따라 허가를 얻은 신청 제외)할 수 없도록 함

(3) 소송제한명령은 특정 기간 만료 시 명령 효력이 소멸됨을 명기할 수 있다. 소멸이 명기되지 않은 경우, 명령의 효력은 영구적으로 지속된다.

(4) 소송제한명령의 대상인 개인이 고용법원의 확인관 또는 항소법원에 제소한 소송 또는 신청 제출의 개시나 지속에 대한 허가는 항소법원이 다음과 같이 판단한 경우에 한해 내려진다.

(a) 해당 소송 또는 신청이 소송 절차의 남용이 아니며

(b) 해당 소송이나 신청의 합리적인 근거가 있음

(5) 소송제한명령의 사본은 런던 관보 및 에든버러 관보에 게시된다.

제34조 비용 및 경비

(1) 항소법원 절차규칙에는 비용이나 경비 지급 판정에 관한 조항이 포함될 수 있다.

(2) 제(1)항에 따른 규칙에는 동 규칙에 따른 지급 판정을 고려할 때 개인의 지불 능력을 감안할 권한을 항소법원에 부여하는 조항이 포함될 수 있다.

(3) 항소법원 절차규칙에는 다음과 같은 권한을 항소법원에 부여하는 조항이 포함될 수 있다.

(a) 항소법원에 제소된 소송 당사자 대리인의 소송 중 처신을 이유로 소송 당사자의 경비나 비용 전체 또는 일부를 인정하지 않을 권한

(b) 고용법원에 제소된 소송 당사자 대리인의 소송 중 처신을 이유로 소송 당사자에게 발생한 비용 전체 또는 일부를 부담하도록 동 대리인에게 명령할 권한

(4) 항소법원 절차규칙에는 과세 조항 또는 제(1)항이나 제(3)항(b)호에 언급된 경비를 정산하는 비용에 관한 조항(특히 잉글랜드 및 웨일스의 경우, 고등법원의 세부 정산을 통한 동 비용 정산 조항)이 포함될 수 있다.

판결 및 추가 항소

제35조 항소법원의 권한

(1) 항소를 처리하기 위해, 항소법원은

(a) 항소 제기 전 사건 담당 기구 또는 담당관의 권한을 행사할 수 있다.

(b) 사건을 동 기구 또는 담당관에게 환송할 수 있다.

(2) 항소에 관한 항소법원의 결정이나 지급 판정은 항소 제기 전 사건 담당 기구 또는 담당관의 결정이나 지급 판정과 동일한 효력을 지니며, 동일한 방법으로 집행된다.

제36조 판결 집행 등

(1) ……

(2) ……

(3) ……

(4) 어떤 개인도 판사에 의한 경우 또는 판사의 동의를 얻은 경우가 아니면 법정모독죄로 처벌받지 않는다.

(5) 치안법원은 항소법원 구성원인 판사의 동의를 얻지 않고는 항소법원이 부과한 벌금의 전체 또는 일부를 감면할 수 없다.

제37조 항소법원 사건의 상고

(1) 제(3)항에 따라, 항소법원의 결정이나 명령 중 법률 문제에 관한 상고는 관련 상고법원 또는 항소법원의 허가가 있는 경우 관련 상고법원에서 심리된다.

(2) 제(1)항에서, “관련 상고법원”은 다음을 의미한다.

(a) 잉글랜드 및 웨일스 내 소송의 경우, 최고법원

(b) 스코틀랜드 내 소송의 경우, 민사최고법원

(3) 제33조에 따라 내려진 소송제한명령의 대상인 개인이 제기한 소송에 대해 항소법원이 소송의 제기나 지속 또는 소장 제출을 허가하지 않는 경우, 항소법원의 결정에 대해 상고할 수

없다.

(4) 본 조는 1960년 재판운영법 제13조(법정모독죄 사건의 항소)를 침해하지 않는다.

제III부 부칙

정부 고용 및 의회 직원

제38조 정부 고용

(1) 본 법은 기타 고용 및 직원에 대해 효력을 가지는 것과 마찬가지로 정부 고용 및 정부 고용 대상 개인에 대해 효력을 가진다.

(2) 본 법에서 "정부 고용"은 정부를 대신해 법률 규정에 의해 부여된 권한을 행사하는 정부 부처, 관료 또는 기구에 따른 고용이나 이를 위한 고용을 의미한다.

(3) 제(1)항에 따른 정부 고용과 관련한 본 조 적용에서,

(a) 피고용인은 정부 고용 대상 개인을 의미하는 것으로 해석된다.

(b) 고용 계약은 정부 고용 대상 개인의 고용 조건을 의미하는 것으로 해석된다.

(4) 제(1)항은 다음에 대해 적용된다.

(a) 해군, 육군 또는 공군 복무

(b) 1996년 예비군법 제XI부를 위해 설립된 협회에 의한 고용

단, 여왕은 추밀원령을 통해 추밀원령에 명기된 예외 및 개정 사항의 적용을 받아 본 법의 여하한 조항이 해군, 육군 또는 공군 복무에 적용되도록 할 수 있다.

제39조 의회 직원

(1) 본 법은 기타 고용에 대해 효력을 가지는 것과 마찬가지로 상원 또는 하원 해당 직원 고용에 대해 효력을 가진다.

(2) 법률 규정, 의회 규정이나 관행의 어떤 내용도 상원 또는 하원 해당 직원이 아닌 개인이 법원에 제소할 수 있는 내용의 소송을 상원 또는 하원 해당 직원이 고용법원에 제소하는 것을 막을 수 없다.

(3) 하원 해당 직원에 대한 본 법 적용에서,

(a) 피고용인은 하원 해당 직원으로 해석된다.

(b) 고용 계약은 하원 해당 직원 고용 조건을 포함하는 것으로 해석된다.

(4) 본 조에서 "상원 해당 직원"은 상원 담당관과의 고용 계약에 따라 고용된 개인을 의미한다.

(5) 본 법에서 “하원 해당 직원”은 1996년 고용권리법 제195조에서와 동일한 의미를 가지며, (동 조 제(12)항에 따른 추밀원령에 따라)

(a) 본 법에서 하원 해당 직원을 고용한 고용주가 누구인지 결정함에 있어 동 조 제(6)항 및 (7)항이 효력을 발휘한다.

(b) 본 조에 따라 제기된 소송에는 동 조 제(8)항이 적용된다.

일반 사항

제40조 법 개정 권한

(1) 국무장관 및 대법관은 공동 명령을 통해

(a) 본 조가 적용되며 명령에 명기된 본 법의 여하한 조항이 명령에 명기된 범주에 속하는 개인이나 고용에는 적용되지 않는다고 규정할 수 있다.

(b) 본 조가 적용되는 본 법의 조항이 명령에 명기된 예외 및 개정 사항의 적용을 받아 명령에 명기된 범주의 개인 또는 고용에 적용된다고 규정할 수 있다.

(2) 본 조는 제3조, 제8조, 제16조와 제17조 및 1978년 고용보호(통합)법 제133조에서 파생된 범위에 한해 제18조에 적용된다.

제41조 명령, 규정 및 규칙

(1) 본 법에 따라 각료에게 부여된 명령 제정 권한 및 본 법에 따라 각료에게 부여된 규정 또는 규칙 제정 권한은 행정 입법에 의해 행사 가능하다.

(2) 제38조(4)항에 따른 추밀원령 제안 및 제3조, 제4조(4)항 또는 40조에 따른 명령 제정은 추밀원령 또는 명령 초안이 의회에 제출되고 상원과 하원 각각의 결의를 통해 승인된 경우에 한해 이루어질 수 있다.

(3) 다음을 포함하는 행정 입법은 상원 또는 하원 결의에 따라 취소될 수 있다.

(a) 별표 2의 제II부를 제외한 본 법 기타 조항에 따라 각료가 제정한 명령

(b) 본 법에 따라 제정된 규정 및 규칙

(4) 본 법에서 부여한 권한으로서 행정 입법에2서 행사되는 권한에는 동 권한을 행사하는 각료가 필요하거나 정당하다고 판단한 부수, 보충, 경과 조항을 제정할 권한이 포함된다.

제42조 해석

(1) 본 법에서

“항소법원”은 고용항소법원을 의미한다.

“항소법원 절차규칙”은 제30조(1)항에 따라 해석된다.

“선임 위원”은 제22조(1)항(c)호에 따라 해석된다.

”확인관”은 1992년 노동조합 및 노사관계(통합)법 제254조에 따라 해석된다.

“조정관”은 1992년 노동조합 및 노사관계(통합)법제211조에 따른 자문조정중재청에서 지정한 조정관을 의미한다.

“고용 계약”은 명시적이든 암묵적이든 구두이든 서면이든(명시적인 경우) 관계없이 서비스 계약이나 도제 계약을 의미한다.

“피고용인”은 고용 계약을 체결하거나 고용 계약에 따라 일하는 (또는 고용이 만료된 경우, 고용 계약에 따라 일했던) 개인을 의미한다.

“고용주 협회”는 1992년 노동조합 및 노사관계(통합)법에서와 동일한 의미를 가진다.

“고용”은 고용 계약에 따른 고용을 의미하며, “고용된”은 이에 따라 해석된다.

“고용법원 절차규정”은 제7조(1)항에 따라 해석된다.

“법률 규정”은 일반적이든 특별한 성격이든 관계없이 모든 법령에 따라 제정되거나 발행된 모든 문서에 포함된 일반, 특수 조항을 의미한다.

피고용인의 고용주와 관련하여 “후임자”는 (제2항에 따라) (매각이나 기타 처분 또는 법률 작용을 통한) 기업 또는 기업 일부 소유권 변경의 결과로 기업 또는 기업 일부의 소유자가 된 개인을 의미한다.

“노동 조합”은 1992년 노동조합 및 노사관계(통합)법 제1조에 명기된 의미를 가진다.

(2) 제(1)항의 “후임자”의 정의는 다음 경우와 관련하여 이전 소유주 및 새 소유주가 완전히 다른 개인인 경우 효력을 가지는 것과 동일하게 (필요한 개정을 거쳐) 효력을 발휘한다.

(a) 변경 직전에 기업이나 기업의 일부를 소유한 개인이 변경 직후 기업이나 기업 일부를 소유한 (파트너, 수탁자 또는 기타) 개인인 경우

(b) 변경 직전에 기업이나 기업의 일부를 소유한 (파트너, 수탁자 또는 기타) 개인에 변경 직후 기업이나 기업을 소유한 1인 이상의 개인이 포함되는 경우

(3) 본 법에서, 다음 경우에 두 고용주는 서로 관련이 있는 것으로 취급되며, “관련 고용주”는 이에 따라 해석된다.

(a) 어느 한 고용주에 대해 다른 한 고용주가 (직간접적인) 지배권을 가진 경우

(b) 양 고용주에 대해 제3의 개인이 (직간접적으로) 지배권을 가진 경우

최종 조항

제43조 부수적 개정

별표 1(부수적 개정)이 발효된다.

제44조 경과 조항, 유보 조항 및 임시 조항

별표 2(경과 조항, 유보 조항 및 임시 조항)가 발효된다.

제45조 폐지 및 취소

별표 3의 제I부에 명기된 법령은 폐지되며, 동 별표 제II부에 명기된 행정 입법은 동 별표 세 번째 열에 명기된 범위까지 취소된다.

제46조 개시

본 법은 본 법이 가결된 날로부터 시작하여 3개월이 종료되는 시점에 발효된다.

제47조 범위

본 법은 북아일랜드에는 적용되지 않는다.

제48조 약칭

본 법은 1996년 고용법원법으로 인용될 수 있다.

별표

별표 1(제43조)
부수적 개정

1968년 교통법(c.73)

1 1968년 교통법 제135조(4)항(b)호는 "법원"에서 마지막 단어까지가 "고용법원"으로 대체되어 (1978년 고용보호(통합)법 별표 16 제6호에 의해 최초 대체됨) 효력이 지속된다.

1972년 교통지주회사법(c.14)

2 1972년 교통지주회사법의 제2조는 다음이 "고용법원"으로 대체되어(1978년 고용보호(통합)법

별표 16 제13호에 의해 최초 대체됨) 효력이 지속된다.

(a) 제3조(c)항의 "법원"에서 마지막까지

(b) 제(7)항의 "1964년 산업훈련법의 제12조에 따라 설립된 법원"

1975년 성차별금지법(c.65)

3 ……

1976년 인종관계법(c.74)

4 (1) 1976년 인종관계법은 다음과 같이 개정된다.

(2) 제56조(6)항에서 "1978년 고용보호(통합)법 별표9 제6A호"를 "1996년 고용법원법 제14조"로 대체한다.

(3) ……

1977년 비행기 및 선박건조산업법(c.3)

5 1977년 비행기 및 선박건조산업법 다음 조항은 "1964년 산업훈련법 제12조에 따라 설립된 법원"이 "고용법원 또는 해당 경우 …에 따라 설립된 법원"으로 대체되어(1978년 고용보호(통합)법 별표 16의 제38조에 의해 최초 대체됨) 효력이 지속된다.

(a) 제49조(10)항

(b) 제50조(3)항(b)호

1981년 사법연금법(c.20)

6 1981년 사법연금법 제12조(1)항에서 "1978년 고용보호(통합)법 제128조"를 "1996년 고용법원법 제1조(1)항"으로 대체한다.

1992년 사회보장법(c.5)

7 1992년 사회보장법 제58조(4)항에서 "1978년 고용보호(통합)법 제132조"를 "1996년 고용법원법 제16조"로 대체한다.

1992년 노동조합 및 노사관계(통합)법(c.52)

8 1992년 노동조합 및 노사관계(통합)법 제288조

(a) 제(2)항에서 제(a)호 및 제(b)호를 1996년 고용법원법(통합) 제18조로 대체한다.

(b) 제(2A)항에서 "제290조"를 "동 조 제(1)항(b)호"로 대체한다.

1992년 법원심문법(c.53)

9 (1) 1992년 법원심문법은 다음과 같이 개정된다.

(2) 제11조(2)항에서 "1978년 고용보호(통합)법 제136조(1)항"을 "1996년 고용법원법 제21조(1)항"으로 대체한다.

(3) 별표 1의 다음 조항에서 "1978년 고용보호(통합)법(c.44) 제128조"를 "1996년 고용법원법(c.17) 제1조(1)항"으로 대체한다.

(a) 제I부 제16호

(b) 제II부 제51호

1993년 사법연금 및 은퇴법(c.8)

10 (1) 1993년 사법연금 및 은퇴법은 다음과 같이 개정된다.

(2) 별표 1 제II부 고용법원 의장 관련 기재 사항에서 "1978년 고용보호 (통합)법 제128조"를 "1996년 고용법원법 제1조(1)항"으로 대체한다.

(3) 별표 5에서

(a) 고용법원 의장 관련 기재 사항에서 "1978년 고용보호(통합)법 제128조"를 "1996년 고용법원법 제1조(1)항"으로 대체한다.

(b) 고용항소법원 의장 관련 기재 사항에서 "1978년 고용보호(통합)법 제135조(2)항(c)호"를 "1996년 고용법원법 제22조(1)항(c)호"로 대체한다.

(4) 별표 7 제5호에서

(a) (2)(g) 및 (5)(vii)에서 "1978년 고용보호(통합)법 제128조"를 "1996년 고용법원법 제22조(1)항(c)호"로 대체한다.

1993년 연금계획법(c.48)

11 1993년 연금계획법 제181조(1)항의 "고용법원"의 정의에서, "1978년 고용보호(통합)법 제128조"를 "1996년 고용법원법 제1조(1)항"으로 대체한다.

1995년 장애인차별금지법(c.50)

12 (1) 1995년 장애인차별금지법은 다음과 같이 개정된다.

(2) 제8조(7)항에서 "1978년 고용보호(통합)법 별표 9 제6A호"를 "1996년 고용법원법 제14조"로 대체한다.

(3) 제9조(2)항(a)호에서 "별표 3 제1호"를 "1996년 고용법원법 제18 조"로 대체한다.

별표 2(제44조)
경과 조항, 유보 조항 및 임시 조항

제I부 경과 조항 및 유보 조항

1 본 법에 의해 폐지 또는 취소된 조항에 대한 본 법의 대체는 본 법의 연속성에 영향을 미치지 않는다.

2 본 법에 따라 폐지 또는 취소된 조항에 따라 또는 해당 조항을 위해 시행되거나 시행 효과를 가지는 모든 것(하위 법령 제정 포함)은 본 법 해당 조항에 따라 또는 동 조항을 위해 행해진 것에 준해 효력을 가진다.

3 본 법이나 기타 법령, 기타 행정 입법이나 문서에서 (명시적 또는 암묵적으로) 본 법에 의해 폐지 또는 취소된 조항에 대한 언급은 (문맥에서 허용하는 범위까지) (문맥에 따라) 본 법 시행 전 시간, 상황 및 목적과 관련하여 존재 또는 포함된 바와 같이 본 법에 의해 폐지 또는 취소된 상응 조항을 의미하는 것으로 해석된다.

4 (1) 모든 법령, 행정 입법이나 문서에서 (명시적 또는 암묵적으로) 본 법에 의해 폐지 또는 취소된 조항에 대한 언급은 (문맥에서 허용하는 범위까지) (문맥에 따라) 본 법 시행 후 시간, 상황 및 목적과 관련하여 존재 또는 포함된 바와 같이 본 법의 상응 조항을 의미하는 것으로 해석된다.

(2) 특히, 본 법에서 부여된 권한이 권한을 부여한 법과 동일 회기 또는 이전 회기에 가결된 법과 관련하여 행사되는 경우, 법령을 제정한 본 법 조항과 관련해서도 동 권한을 행사할 수 있다.

5 제1조~제4조는 1978년 해석법의 제17조(2)항을 대신하여 효력을 가진다(그러나 동 법 기타 조항을 침해하지는 않는다).

6 본 법에 따른 1978년 고용보호(통합)법 제130조 및 별표 10(고용법원에서 구체적인 조항에 따라 행사 가능한 심판의 관할권) 폐지는 다음에 영향을 미치지 않는다.

(a) 본 법 개시 후 발생하는 문제와 관련된 조항의 시행

(b) 본 법 개시 전에 발생한 문제와 관련하여, 본 법 개시 후 동 조항의 지속적인 효력

제II부 경과 조항

장애인 차별금지

7 (1) 본 법의 효력이 개시되기 전에 1995년 장애인차별금지법 제62조가 발효되지 않은 경우, 본 법은 관련 개시일까지는 제12조를 제외하고 발효된다.

(2) (1)에서 관련 개시일은 다음을 의미한다.

(a) 본 법이 개시되기 전에 개시 후 일자를 1995년 장애인차별금지법 제62조의 효력 개시일로 지정하는 명령이 내려진 경우, 지정된 일자

(b) 그 외의 경우, 국무장관이 명령을 통해 지정한 일자

(3) 1995년 장애인차별금지법 별표 3 제1호가 본 법 개시 이전에 발효되지 않은 경우, 본 법은 관련 개시일까지는 제18조(1)항을 제외하고 발효된다.

(4) 제(3)항에서 관련 개시일은 다음을 의미한다.

(a) 본 법이 개시되기 전에 1995년 장애인차별금지법 별표3 제1호의 효력 개시일을 본 법 개시일 후 일자로 지정하는 명령이 내려진 경우, 지정된 일자

(b) 그 외의 경우, 국무장관이 명령을 통해 지정한 일자

(5) 1995년 장애인차별금지법의 별표6 제2호 본 법 개시 이전에 발효되지 않은 경우, 본 법은 관련 개시일까지 제21조(1)항(e)호를 제외하고 발효된다.

(6) (5)에서 관련 개시일은 다음을 의미한다.

(a) 본 법이 개시되기 전에 1995년 장애인차별금지법 별표6 제2호의 효력 개시일을 본 법 개시일 후 일자로 지정하는 명령이 내려진 경우, 지정된 일자

(b) 그 외의 경우, 국무장관이 명령을 통해 지정한 일자

(7) 1995년 장애인차별금지법의 제63조가 본 법 개시 이전에 발효되지 않은 경우, 본 법은 관련 개시일까지 제32조를 제외하고 발효된다.

(8) (7)에서 관련 개시일은 다음을 의미한다.

(a) 본 법이 개시되기 전에 1995년 장애인차별금지법 제63조의 효력 개시일을 본 법 개시일 후 일자를 지정하는 명령이 내려진 경우, 지정된 일자

(b) 그 외의 경우, 국무장관이 명령을 통해 지정한 일자

구직자 수당

8 (1) 1995년 구직자법의 별표 2 제2호가 본 법 발효일 이전에 발효되지 않은 경우, 다음을 실업 급여로 대체하는 것에 준하여 관련 효력 개시일까지 본 법이 효력을 지닌다.

(a) 제16조(3)항 및 (4)항의 구직자 수당 각각

(b) 동 조 제(5)항에서 두 번째로 언급된 구직자 수당

(c) 제17조(1)항에서 첫 번째로 언급된 구직자 수당

(d) 동 조 제(2)항의 구직자 수당

(2) (1)에서 관련 개시일은 다음을 의미한다.

(a) 본 법이 개시되기 전에 1995년 구직자법 별표 2 제2조호 효력 개시일을 본 법 개시일 후 일자로 지정하는 명령이 내려진 경우, 지정된 일자

(b) 그 외의 경우, 국무장관이 명령을 통해 지정한 일자

군대

9 (1) 1993년 노동조합개혁 및 고용권리법의 제31조가 본 법 개시일 이전에 발효되지 않은 경우, 제(4)항이 다음과 같이 대체되는 것에 준하여 관련 개시일까지 제38조가 효력을 지닌다.

"(4) 제(1)항은

(a) 해군, 육군 또는 공군 복무에는 적용되지 않으나,

(b) 1996년 예비군법 제XI부를 위해 설립된 협회에 의한 고용에는 적용된다.

(2) (1)에서 관련 개시일은 다음을 의미한다.

(a) 본 법이 개시되기 전에 1993년 노동조합 및 고용권리법 제31조의 효력 개시일을 본 법 개시일 후 일자로 지정하는 명령이 내려진 경우, 지정된 일자

(b) 그 외의 경우, 국무장관이 명령을 통해 지정한 일자

10 (1) 본 법 개시일 이전에 1996년 예비군법 제XI부가 발효되지 않은 경우, "1996년 예비군법 제XI부"를 "1980년 예비군법 제VI부"로 대체하는 것에 준하여 관련 개시일까지 본 법 제38조가 발효된다.

(2) (1)에서 관련 개시일은 다음을 의미한다.

(a) 본 법이 개시되기 전에 1996년 예비군법 제XI부의 효력 개시일을 본 법 개시일 후 일자로 지정하는 명령이 내려진 경우, 지정된 일자

(b) 그 외의 경우, 국무장관이 명령을 통해 지정한 일자

별표 3(제45조)

장	약칭	폐지 범위
1963 c. 2	1963년 도박복권법	별표 5A 제21호
1975 c. 65	1975년 성차별금지법	제64조
1976 c. 74	1976년 인종관계법.	제55조
1978 c. 44	1978년 고용보호(통합)법	제128조 제130조~제136A조 제138조(7)항(e)호 제139조(1)항(d)호 제139A조(3)항(a)호 별표 9~11 별표 15, 제18호 별표 16 제3호, 제6호, 제13호, 제16호, 제20호(2), 제25호(3), 제28호
1980 c. 30	1980년 사회보장법	별표 4 제13호
1980 c. 42	1980년 고용법	별표 1 제16호~제18호, 제26호~제29호
1981 c. 49	1981년 법원모독법	16조(6)항
1981 c. 54	1981년 대법원법	별표 5의 1978년 고용보호(통합)법 관련 기재 사항
1982 c. 46	1982년 고용법	별표 3 제I부 제7호~제9호
1986 c. 48	1986년 임금법	별표 4 제9호~제10호
1986 c. 50	1986년 사회보장법	별표 10 제II부 제50호
1989 c. 38	1989년 고용법	제20조, 별표 6 제26호
1992 c. 6	1992년 사회보장(부수적 조항)법	별표 2 제50호
1992 c. 52	1992년 노동조합 및 노사관계(통합)법	제290조, 291조 제(2)항 및 (3)항, 별표 2 제19호, 제20호, 제24조 (1)및 (2), 제25호
1993 c. 8	1993년 사법연금및은퇴법	별표 6 제30호
1993 c. 19	1993년 노동조합개혁 및 고용권리법	제36조~제38조, 제40조~제42조, 별표 7 제6호 및 제7호, 별표 8 제19호, 제20호, 제28호~제30호, 제86호~제87호
1993 c. 48	1993년 연금계획법	별표 8 제11호(2)
1994 c. 20	1994년 일요일영업법	별표 4 제21호
1995 c. 18	1995년 구직자법	별표 2 제2호
1995 c. 26	1995년 연금법	별표 3 제8호 및 제9호
1995 c. 50	1995년 장애인차별금지법	제62조 제63조조 별표 3 제1호 별표 6 제2호

번호	명칭	취소 범위
S.I. 1983/1794	1983년 동일임금(개정)법.	제3조 제(3)항 및 (4)항
S.I. 1995/2587	1995년 집단해고 및 고용승계(고용보호)(개정)법.	제12조(3)항 제13조(3)항 제14조(4)항에서 "및 … 별표 9 제2호(2)"

폐지 및 취소

1부 폐지

제II부 취소

3. 프랑스 노동법원법[1)]

신규 법규 부분 (Partie réglementaire nouvelle)

제1부: 개별적 근로 관계

제4권: 분쟁해결. 노사분쟁조정위원회

제1편: 노사분쟁조정위원회의 권한(attribution)

제1장: 분쟁사항에 대한 권한

제2장: 지리적 관할권

R1412-1조

고용주와 근로자의 소송과 분쟁은 지리적 관할권이 있는 노사분쟁조정위원회에서 이루어진다. 관할 위원회는 아래와 같다.

1° 노동이 이루어진 사업장이 위치한 곳의 관할 위원회 또는,

2° 재택근무 또는 노동이 사업장이나 회사 밖에서 이루어진 경우, 근로자의 주거지가 위치한 곳의 관할 위원회.

근로자는 근로계약이 이루어진 곳이나 고용주가 위치한 곳의 위원회에 제소할 수 도 있다.

R1412-2조

노사분쟁조정위원회가 새로 설립되는 경우, 항소법원은 검사장의 요청에 따라 신설 법원이 작동 가능한 지 확인한다.

항소법원은 신규 소송에 대하여 기존 법원의 권한이 만료되고 신규 위원회의 관할이 시작되는 신규 위원회의 가동일을 정한다.

R1412-3조

사법 구역의 경계 변화로 인하여 노사분쟁조정위원회의 관할이 변경되는 경우, 변경일 이전의 법정 소송에 대한 관할권은 기존 위원회가 갖는다.

---

1) 최원식의원실에서 국회도서관의 협조를 받아 번역.

R1412-4조

노사분쟁조정위원회의 지리적 관할권에 대한 R.1412-1조항에 직접 또는 간접적으로 위배되는 노동계약서의 모든 조항은 무효이다.

R1412-5조

유럽연합회원국 내의 설립된 회사에 의해 국내에 한시적으로 파견된 근로자는, L1262-4조에서 언급된 권리에 관련된 분쟁의 경우, 근무가 이루어지거나 이루어졌던 관할구의 노사분쟁조정위원회에 제소 가능하다.

업무가 여러 노사분쟁조정위원회의 관할 내에서 이루어진 경우, 해당 법원 중 하나에 제소 가능하다.

제2편: 설립, 조직, 운영

제1장: 일반 조항

제2장: 설립

R1422-1조

위원회의 설립이나 제거, 관할권의 변경이나 위원회의 이전 시, 노동부장관은 그에 앞서 프랑스 공화국 관보에 아래의 내용을 포함한 통지를 게시한다.

1° 설립 또는 제거되는 위원회의 소재지 또는 이전 시에는 위원회의 신규 소재지.

2° 신규 위원회 및 설립, 제거 또는 변경으로 인해 관할권이 변경되는 위원회의 지역관할 범위.

3° 설립되거나 조직이 변경되는 위원회 각 국(section)의 위원수

본 통지는 R.1422-2에 언급된 당국과 기관이 3개월 이내에 노동부장관에게 그 의견을 제출하도록 권고한다.

R1422-2조

L1422-3조에 의한 노사분쟁조정위원회 설립 법령은 위원회의 소재지와 관할 구역 및 위원 선거일을 정한다.

위 법령은 아래의 기관의 협의 또는 의견의 수렴 후 이루어진다.

1° 도의회 및 시의회

2° 관련 노사분쟁조정위원회

3° 항소법원의 제 1재판관

4° 전국적 규모의 고용자조합단체 및 노동조합

5° 상업재판부 (chambres consulaires)

R1422-3조

R 1422-2에 언급된 각 기관과 당국은 요청일로부터 3개월 내에 의견을 내지 않을 경우, 찬성하는 것으로 간주한다.

R1422-4조

노사분쟁조정위원회의 소재지와 관할구역은 본 권 끝의 추가조항에 따라 정한다.

제3장: 조직 및 운영

제1절: 국(section)

제1관: 구성

R1423-1조

I. - 위원회는 5개의 독립적인 국(section)으로 구성한다.

1° 관리감독직 근로자국

2° 공업국

3° 상업 · 서비스국

4° 농업국

5° 기타직종국

각 국은 최소 3인의 고용자위원과 3인의 근로자위원을 포함한다.

R1423-2조

지방법원의 관할 구역 내에 여러 개의 노사분쟁조정위원회가 위치하는 경우, 지방법원 관할 내에는 한 개의 농업국(section)만 설치한다.

당 국(section)은 지방법원 소재지에 위치한 노사분쟁조정위원회 소속으로 한다. 그러나 다음의

경우에는 본 규정이 적용되지 않는다.

도(DÉPARTEMENT)	지방법원	농업국 소재 노사분쟁조정위원회
Ardèche(아르데슈)	Privas.(프리바스)	Aubenas(오브나스)
Val-d'Oise(발 도와즈)	Pontoise.(퐁투와즈)	Cergy-Pontoise(세르지 퐁투아즈)

R1423-3조

도(département) 내에 농업국(section)이 설치된 노사분쟁조정위원회가 여럿 위치하는 경우, 농업국의 수를 하나로 축소할 수 있다.

축소 시에는 처리 해야 할 사건의 수와 다양성을 고려한다. 본 국(section)은 최고행정법원의 법령으로 결정된 위원회에 설치한다.

제2관: 소속 국(section)의 결정

R1423-4조

고용주의 주된 활동이 고용주의 소속 국을 결정한다.

R1423-5조

다음 조건에 따라 기업의 주된 활동이 근로자의 소속 국(section)을 결정한다.

1° L1441-6조에 기록된 근로자는 관리감독 근로자국에 속한다.

2° 공업 근로자와 노동자는 공업국에 속한다.

3° 상업 · 서비스부분 근로자와 노동자는 상업 · 서비스 국에 속한다.

4° 농촌 및 해양어업법(code rural et de la p□che maritime) L722-20조 1항에서 3항, 6항 및 7항에 기록된 농업 직의 근로자와 노동자는 농업국에 속한다.

5° 다음은 기타직종국에 속한다.

a) 공업, 상업 또는 농업활동을 하지 않는 고용주의 근로자와 노동자

b) 가정에 고용된 노동자

c) 주거용 건물의 관리인과 수위

제3관: 소송과 분쟁의 분담

R1423-6조

사건은 근로자의 소속국(section)에 관련한 R1423-3조 및 R1423-5조를 적용하여 노사분쟁조정위원회 내의 국(section)에 분담된다.

R1423-7조

사건의 담당 국을 정하기 어렵거나 담당 국(section)의 사건에 대한 지식에 이의가 있을 경우, 소송의 단계에 상관 없이 사건은 노사분쟁조정위원장에게 전달되며, 위원장은 부위원장과의 협의 후 명령(ordonnance)로 지정한 국(section)으로 사건을 이송한다.

이와 같은 명령(ordonnance)은 항소 불가한 사법행정 처분이다.

제2절: 부(Chambre)

R1423-8조

위원회의 한 개에 국(section)내에 여러 개의 부(chambre)가 구성될 수 있다. 각 부(chambre)는 최소한 4인의 근로자위원과 4인의 고용자위원을 포함한다.

R1423-9조

한국내에 여러 개의 부를 두는 경우, 정리 해고 사건 전담 부를 두어야 한다.

R1423-10조

부의 구성은 노사분쟁조정위원회의 총회의 건의에 따라 항소법원 제 1 재판관이 결정한다.

제3절: 의장 및 부의장

R1423-11조

위원장과 부위원장의 선거는 비밀투표로 이루어지며, 각 의회(assemblée) 별로 출석 위원수의 절대다수(majorité absolue)에 의하여 선출된다.

선거는 각 의회의 구성원의 4분의 3이상이 참석하거나, R1423-1조에 따른2 국(section) 내에서의 선거의 경우, 각 의회의 3분의 2이상이 참석한 경우에 이루어진다.

R1423-12조

2차 투표 진행 결과, 출석 위원의 과반수의 표를 얻은 후보가 없는 경우, 3차 투표에서 최다 득표(majorité relative) 후보가 위원장 또는 부위원장으로 선출된다. 3차 투표에서 득표수가 동일할 경우, 위원직을 더 오래 수행한 후보가 선출된다. 두 명의 후보가 동일한 기간동안 위원직을 수행한 경우, 연장자가 선출된다. 노사분쟁조정위원회의 설립 시에도 같은 규칙을 적용한다.

R1423-13조

노사분쟁위원회 총회, 국(section)의 의회 및, 필요한 경우, 부(chambre)의 의회의 소집은 다음의 순서에 따라 매년 1월 중 개최한다.

1° 노사분쟁조정위원회 총회는 L1423-3조에서 L1423-6조에 따라, 노사분쟁조정위원회의 위원장과 부위원장을 선출한다. 위원장과 부위원장 선거는 사법조직법 R711-2조에 따라 노사분쟁조정위원회에서 개최된 청문회에 선행한다.

2° 각 국(section)의 의회는 국의 의장과 부의장을 선출한다.

3° R.1423-8 조에 따라 여러 개의 부(chambre)가 하나의 국(section)내에 설치된 경우, 각 부(chambre)의 의회는 부의 의장 및 부의장을 선출한다.

의회의 의사록은 48시간 내에 항소법원의 재1 재판관과 항소법원의 검사장에게 제출한다.

R1423-14조

부의 신규 개설 시에는, 1월까지 기다리지 않고 부의 의회에서 의장과 부의장을 선출한다.

R1423-15조

아래의 사유에 따라 위원장 또는 부위원장 직의 공석이 발생한 경우, 노사분쟁위원회 는 총회를 소집하고 R. 1423-23조에 따라 위원장 또는 부위원장을 새로 선출한다.

1° 위원장 또는 부위원장의 취임거부

2° 사임

3° L. 1442-12조 및 D. 1442-18조에 따른 사임의 선언

4° 사망

5° L. 1442-14조에 따른 법령에 의한 징계로서의 면직

6° 선거법 L6조와 L7조가 지정하는 행위로 인해 유죄판결이 결정되어 L1442-15조에 따라 자동적으로 면직되는 경우.

R1423-16조

R1423-15조에 기재된 이유에 따라 국이나 부의 의장 또는 부의장이 공석인 경우, 국 또는 부의

노사분쟁조정위원은 국 또는 부의 의회를 소집하고 새로운 의장 또는 부의장을 선출한다.

R1423-17조

R1423-15조 및 R1423-16조의 경우가 같은 해에 다시 발생할 경우, 두 번째 공석은 R1423-1조가 정하는 연례 선거에서 선출한다.

R1423-18조

R1423-15조 및 R1423-16조에 따라 열린 의회의 의사록은 R1423-24조에 조건에 따라 작성 및 전달한다.

R1423-19조

R1423-13조 및 R1423-14조에 따른 의장 및 부의장의 선출의 합법성에 이의를 제기하는 해당 구성(formation)의 위원은 선거일로부터 15일 이내에, 선거의 관할 구역 내 항소 법원에 상소할 수 있다.

상소는 의사록 수령으로부터 15일 이내에 검사장에 의해 이루어질 수 있다.

R1423-20조

R.1423-19조에 따른 상소자는 이의가 제기된 후보에게 이 사실을 통지하여야 하며 위반 시 상소는 기각된다. 통보는 수취확인 등기우편으로 발송한다. 후보는 통보로부터 5일 이내에 항변 의견을 제출할 수 있다.

R1423-21조

R1423-19조에 의한 상소는 소송비용이나 양식 없이 접수일로부터 1달 이내에 판결한다. 서기는 관련자에게 판결을 통보한다.

공공검사는 판결 결과를 통지 받은 후 도지사(préfet)에게 통보한다. 결석 재판의 판결은 항소 불가능하다.

판결은 통보일로부터 10일 이내에 파기상고 가능하다. 파기 상고는 변호사에 의한 소송대리가 면제된다.

R1423-22조

R1423-19조에서 R1423-21조의 규정은 노사분쟁조정위원회 총회에 의하여 급속심리재판에 참여하도록 임명된 노사분쟁조정위원에게 적용 가능하다.

제 4절: 조직 및 운영

제1관: 총회의 소집

R1423-23조

노사분쟁조정위원회 총회는 아래의 경우 소집된다.

1° 항소법원의 제1 재판관의 요청;

2° 현직 위원의 과반수의 요청;

3° 노사분쟁조정위원회 위원장 또는 부위원장의 요청.

R1423-24조

총회의 의사록은 위원장의 책임 하에 서기과 장(directeur de greffe)인 수석서기(greffier en chef)가 작성한다. 노사분쟁조정위원회 위원장은 15일 이내에 항소법원의 제1재판관과 항소법원 소속의 검사장에게 의사록을 제출한다.

제2관: 내부 규정

R1423-25조

신설된 노사분쟁조정위원회의 총회는 개설일로부터 3개월 이내에 내부 규정을 제안하며 특히 법정 개정 일시를 정한다.

법정 일정 및 시간표는 노사분쟁조정위원회가 속한 항소법원의 관할 지역 내에 위치한 보통법 법정과 유사하게 정한다. 그러나 내부 규정은 지역의 우발적인 사태에 따라 본 규칙을 벗어날 수 있다.

R1423-26조

내부규정은 항소법원의 제1재판관과 항소법원 소속 검사장의 승인 후에 시행한다. 내부규정의 수령으로부터 3개월 동안 승인을 선고하지 않는 경우, 해당 규정의 조항을 시행할 수 있다.

R1423-27조

총회가 R1423-25조가 정하는 대로3개월 내에 내부규정을 수립하지 않는 경우, 내부규정은 노사분

쟁조정위원회의 위원장이 구성한 제한된 조직에 의해 준비될 수 있다.

조직의 구성은 아래와 같다.

1° 노사분쟁조정위원회 위원장

2° 노사분쟁조정위원회 부위원장

3° 각 국(section) 및 부가 존재하는 경우, 부(chambre)의 의장 및 부의장

본 구성에 따라 수립된 규정은 R1423-26조가 정하는 조건에 따라 승인 된 후 시행한다.

조직의 구성일로부터 1개월 내에 내부규정을 수립하지 않는 경우, 노사분쟁조정위원회의 위원장은 부위원장의 동의 하에 내부 규정의 조항을 정한다.

이와 같은 내부규정은 법정 개정 일정 및 시간표를 정하고, R1423-26조의 조건에 따라 승인된 후 시행한다.

R1423-28조

내부 규정은 노사분쟁조정위원회 장(場) 내에 게시한다.

내부 규정은 R1423-23 조를 적용하여 소집된 총회 또는 그것이 불가능한 경우, 제한 된 조직이나 R1423-27조가 정하는 자들에 의해 변경 가능하다. 이와 같은 경우, R1423-25조 1항과 R1423-27조 7항에서 규정하는 기간은 각각 1개월과 15일로 축소한다.

R1423-29조

법원 개정 일정과 시간표에 관한 내부규정의 조항이 정식으로 항소법원의 제1재판관과 항소법원 소속의 검사장으로부터 승인되지 않은 경우, 본 내부 규정은 노사분쟁조정위원회가 속한 항소법원의 관할 지역 내에 위치한 보통법 법정의 일정 및 시간표와 유사하게 정한다.

제3관: 법정의 관리 및 검열

R1423-30조

항소법원의 제1재판관과 검사장은 관할 구역의 노사분쟁조정위원회를 검열한다.

그들은 각각의 영역에서 사건의 정상적인 처리와 재판 업무의 관리를 확인한다. 그들은 이와 같은 권한을 자신의 권한 아래의 법관이나 검사에게 위임할 수 있다.

항소법원의 제1재판관과 검사장은 매년 국새상서, 법무장관에게 확인된 사실을 보고한다.

R1423-31조

노사분쟁조정위원장은 법원을 관리하고 내부 규율을 통제한다.

제5절: 구성 및 운영 장애

R1423-32조

L1423-11의 노사분쟁조정위원회의 해산에 대한 법령은 국새상서, 법무장관의 제의에 의해 채택된다.

R1423-33조

노사분쟁조정위원회의 한 국(section)이 구성될 수 없거나 작동할 수 없는 경우, 항소법원의 제1 재판관은 검사장의 요청에 따라 해당국 담당 사건 해결을 위해 다른 노사분쟁조정위원회의 동일한 국(section) 또는 차선책으로 이후 사건이 제소할 소법원(tribunal d'instance)을 임명한다. 노사분쟁조정위원회의 국(section)이 재가동할 수 있게 되면, 항소법원의 제1재판관은 동일한 조건의 요청에 따라 상태를 확인하고 본 국(section)에서 다시 사건을 처리하게 되는 시작일을 정한다. 그러나 항소법원 제1재판관이 임명한 노사분쟁조정위원회의 국이나 소법원은 1항의 적용에 따라 위탁된 사건을 계속하여 담당한다.

제6절: 조정부, 재판부 및 급속심리부

R1423-34조

노사분쟁조정위원회의 각 국(section) 및 부(chambre) (부로 나뉘어 진 경우)는 최소한 아래를 포함한다.

1° 1개의 조정부 (bureau de conciliation)

2° 1개의 재판부 (bureau de jugement)

R1423-35조

재판부는 최소한 2명의 고용주와 2명의 근로자로 구성된다.

제7절: 서기과(Greffe)

R1423-36조

각 노사분쟁조정위원회는 국가 공무원이 그 업무를 담당하는 서기과를 둔다.

항소법원의 제1 재판관은 노사분쟁조정위원회 위원장과 부위원장의 동의 하에 서기과의 일반인 개방일과 시간을 정한다.

R1423-37조

노사분쟁조정위원회 위원장의 감독 하에, 서기과장은 법원의 관리업무를 지휘하고 운영을 책임을 진다. 서기과장은 서기장 (greefier en chef)이다.

서기과장이 여러 노사분쟁조정위원회 서기과의 관리를 맡은 경우, 각각의 노사분쟁조정위원회 위원장의 감독 하에 그 임무를 수행한다.

R1423-38조

서기과장은 서기과의 직원을 관리한다. 서기과장은 직원을 위원회의 업무에 나누어 배치한다.

R1423-39조

서기과장은 매년 법원의 예산안을 세우고 위원장과 부위원장에게 제출한다.

서기과장은 법원에 할당된 예산을 관리하고, 시설과 집기, 도서실의 잡지와 책의 구입, 유지 및 교체를 책임진다. 또한 장소의 관리를 감독한다.

R1423-40조

서기과장은 공중의 접대를 책임진다.

R1423-41조

서기과장은 소송기록, 요람 및 장부를 최신상태로 유지한다. 서기과장은 법이 규정하는 영장, 문서 및 보고서를 작성한다. 서기과장은 재판에서 노사분쟁조정위원을 보조한다. 서기과장은 판결을 문서로 작성한다.

서기과장은 소송기록, 판결기록(minutes) 및 기록(archives) 의 보관자로 그 보존을 책임진다. 서기과장은 사본을 교부한다.

노사분쟁위원회 기관 내에 보관된 모든 문서의 복사와 교부는 서기과장에게만 허용된다.

노사분쟁조정위원회 외부에서 노사분쟁조정위원회의 판결을 작성하는 경우, 노사분쟁조정위원은 수석서기, 서기과장에게 통보 후 위원회 외부로 소송기록을 반출할 수 있다.

R1423-42조

서기과장은 국새상서인 법무부장관이 정한 형식과 주기에 따라 법원의 활동 보고서를 작성한다.

본 보고서 및 경우에 따라 위원장 및 부위원장의 의견서는 항소법원장의 책임하에 법무부장관에게 제출한다.

R1423-43조

업무상 필요에 따라, 서기과장은 R1423-27조에서 R1423-42조가 부여하는 업무의 일부를 수행하기 위하여 하나 또는 그 이상의 서기 공무원(agent de greffe)를 자신의 책임하에 임명할 수 있다.

R1423-44조

서기장이 공석이거나 결근 또는 직무수행의 불가능 한 경우, 부서기장(greffier en chef adjoint)이 직무를 대행 하거나 대리한다.

여러 명의 부서기장(greffier en chef adjoint)이 있는 경우, 서기장 또는 불가능한 경우, 위원장이 직무를 대행하거나 대리할 부서기장을 지명한다.

부서기장이 대행할 수 없는 경우, 사무장(chef de service) 또는 다른 서기가 동일한 조건하에 지명된다.

R1423-45조

부서기장은 R. 1423-37 조에서 R. 1423-42가 정하는 서기장, 서기과장의 업무를 보조한다. 부서기장은 여러 개의 서기 부(service)를 운영하거나 직원 전체 또는 일부의 활동을 감독할 수 있다.

R1423-46조

사무장은 (chef de service) 하나 또는 여러 부(service)의 장(chef)으로 배치된다. 사무장들은 부서기장의 부재 시, 서기과장을 보조한다.

R1423-47조

직무의 중요도가 그 업무를 서기장에 속하는 공무원에게 위임하는 것을 정당화할 수 없는 경우, 서기(greffier)가 한 부(service)의 우두머리에 배치될 수 있다. 예외적으로 서기가 서기장, 서기과장의 업무를 담당할 수 있다.

R1423-48조

부서기장(grefiers en chef adjoints), 서기 사무장(chefs de service de greffe) 및 서기과 공무원은 서기과장이 임명한 직무 내에서 R1423-41이 서기과장에게 위임한 권한을 행사한다.

R1423-49조

노사분쟁조정위원회의 서기장 및 서기의 지위에 관한 1979년 12월 12일 법령 n°79-1071의 지배를 받지 않는 공무원(agent)은 서기과의 여러 사무국(service) 업무에 참여한다.

본 공무원들2은, 예외적으로, 상기 법령의 제34조에 기재된 선서 후, R1423-41조에 기재된 업무와 사본의 발급 및 발송 업무를 담당할 수 있다.

R1423-50조

업무의 필요에 따라, 서기 공무원(agent de greffe)은 같은 항소 법원의 관할 내에 있는 노사분쟁조정위원회의 행정 업무에 파견될 수 있다.

이와 같은 파견은 노사분쟁조정위원회 위원장, 부위원장 및 서기과장과의 협의 후 법원 장의 결정에 의해 이루어진다. 파견 기간은 2개월을 초과할 수 없다.

국새상서, 법무장관은 총 8개월의 기간 내에서 파견 기간을 연장할 수 있다. 파견 공무원은 국가 공무원을 위해 기재된 조건에 따라 수당을 지급 받는다.

제8절: 노사분쟁조정위원회의 지출

제1관: 임금 및 운영비 지출

R1423-51조

노사분쟁조정위원회의 임금 및 운영비 지출은 다음을 포함한다.

1° 건물 유지, 난방, 조명, 위생 및 보안 비용

2° 법령이 정한 조건에 따른 선거 및 일부 선거운동 비용

3° 법령이 정한 조건 및 한도 내에서 R 1423-55조에 열거된 노사분쟁조정위원회 활동에 대한 보상. 고용주에게 이루어지는 노동자 위원의 급여 및 관련 사회보장비와 특혜비용의 환급은 늦어도 근로자의 결근 다음해까지 노사분쟁조정위원회 서기과에 신청한다. 그렇지 않은 경우, 청구는 소멸된다.

4° 훈장 구입비

5° 시설, 문서관리, 문구용품, 설치, 관리 및 전화 사용 비용

6° 법령이 정한 거리 및 한도 내에서 R1423-55조에 열거된 노사분쟁조정위원활동을 위한 위원의 출장(통근)비용

7° 노사분쟁조정위원회가 소법원에서 5킬로미터 이상 거리에 위치하는 경우, L1454-2조

의 적용에 따라 활동하는 소법원 판사의 출장비용

R1423-52조

서기과장은 R. 1423-51에 열거된 운영비 지출에 대한 회계를 담당한다.

서기과장이 아닌 서기 공무원은 소송당사자들이 법원에 예납금으로 지불한 금액을 받을 수 있는 자격이 주어진다. 위의 금액은 국고금출납소(Trésor)의 예금구좌로 지불된다.

그러나, 상기의 관리인 역할은 국새상서, 법무부장관의 법령에 따라 서기과장에게 위임될 수 있다.

공공기관의 선불 및 수납의 관리 기관에 대한 조건 내에서, 선불 관리부가 각 법원의 제2 출납 명령관 (ordonnateur secondaire des depenses) 전속으로 수입 또는 지출의 수납 및 지불 정당성에 관한 임무를 위해서 설치될 수 있다.

제2관: 법원 집행관(Huissiers de justice)

R1423-53조

법원 집행관은 노사분쟁조정위원회의 관한 임무 수행 시, 민법 및 상법 관련 임무 수행 시 규정된 가격의 절반의 사례금을 받는다.

제3관: 증인

R1423-54조

노사분쟁조정위원회에 출석한 증인에게는 출두 수당과 경우에 따라서는, 민사 관련하여 증언하기 위해 소환된 증인에게 지급하는 것과 상등한 여행 및 체제 경비 보상금을 지급한다. 상기 보상금은 청구에 의해 이루어진다.

제 4관: 노사분쟁조정위원

R1423-55조

L1442-5조에서 언급된 노사분쟁조정위원의 활동은 다음과 같다.

1° 노사분쟁조정위원직에 관련한 다음의 활동

a) 선서

b) 노사분쟁조정위원회의 취임

c) 노사분쟁조정위원회 총회, 국(section) 또는 부(chambre)의 의회 및 R1423-27이 규정하는 제한된 조직 구성의 참석

d) 위원회 내부 규정이 정하는 상기 총회 및 의회의 준비를 위한 모임의 참석

e) 법률이나 법규 또는 내부 규정이 정하는 위원회(commission)의 참석

f) 개정 공식 접견의 참석

2° 다음의 재판 활동

a) 급속심리부나 조정부 또는 재판부의 의장 또는 의장이 정하는 위원에 의하여 재판 전에 이루어지는 소송기록의 사전 검토

b) 본 권의 제5편 4장 1절이 정하는 보고위원에 의한 예심 조치 및 보고서의 작성

c) 급속심리부, 조정부, 및 재판부 및 가부동수 조정재판의 참석

d) 가부동수 조정 재판 경우를 제외하고, 사건 심사 재판 후 판결 이전에 급속 심리부 또는 재판부의 결정에 따라 1명의 근로자위원과 1명의 고용주위원에게 위임하여 이루어지는 소송기록 검토

e) 판결의 참여

f) 노사분쟁조정위원회 내부 또는 외부에서 이루어지는, 판결과 의사록의 작성

g) 급속 심리부나 재판부의 의장이 행하는, 급속 심리부나 재판부 소속위원에게 위임되어 작성된 판결의 재독(relecture)

3° 1423-31; R1423-7조 및 1423-31이 정하는 위원장과 부위원장의 행정 활동

4° 부(section)의 의장 및 부의장의 행정 활동

5° 국(chambre)의 의장 및 부의장의 행정 활동

본 조의 언급된 활동에 대한 보상 방식은 R1423-51조 3항이 규정하는 법령에 따라 정한다.

D1423-56조

R1423-55조의 열거된 활동을 하는 근로자위원은 다음의 경우, 시간당 7.10 유로로 규정된 사례금을 받는다.

1° 근로시간 외에 본 활동을 하는 경우

2° 직업활동을 중단 한 경우.

3° 구직자인 경우

D1423-57조

오전 8시 전과 오후 6시 후에 R1423-55조의 열거된 활동을 하거나 직업활동을 중단한 고용주의원은 D1423-56에서 정하는 시급에 따라 활동 사례금을 받는다.

오전 8시부터 오후 6시 사이에 위의 활동을 하는 경우, 그 시급을 두 배로 계산하여 사례금을 받는다.

D1423-58조

D1423-56조와 D1423-27에서 정하는 사례금은 정보수집의 책임자인 서기장, 서기과장이 사례금 지급 청구와 노사분쟁조정위원장 (불가능한 경우 부위원장) 이 서명한 노동시간 보고서를 검토 및 확인한 후 매월 지급된다. 시작된 반시간(demi-heure commencée) 또한 지급대상이며 시급의 절반을 지불한다.

D1423-59조

고용주는 국가에 의해 매월 노사분쟁조정위원 활동을 위해 결근하는 근로자의 급여와 근로자에게 속한 혜택 및 사회보장비용을 환급받는다.

근로시간이 법적 근로시간을 초과하는 경우, 추가시간에 대한 가산금은 고용주와 국가가 분할하여 부담한다. 이와 같은 분할은 근로자위원이 회사와 위원회에서 보낸 시간의 비율에 따라 정한다.

환급은 급여명세서 사본과 고용주가 작성하고 근로자가 부서(副署)한 보고서의 심사 후 이루어진다. 급여명세서 사본이 첨부된 보고서는 정보수집과 환급 요청의 검토 및 확인의 책임자인 서기장, 서기과장에게 제출한다. 보고서는 노사분쟁조정위원회의 위원장 또는 그것이 불가능할 경우 부위원장이 서명한다.

여러 명의 고용주 아래서 일하는 경우, 급여를 지급하는 고용자의 수와 동일한 수의 보고서를 작성한다.

D1423-60조

D1423-59조 규정에 대한 예외로서, 위원회에서만 급여를 받는 노사분쟁조정위원의 경우, 본 조에서 정한 조건에 따라 직접 보상받는다.

위원회에서만 급여를 받는 노사분쟁조정위원이 오전 8시에서 오후 6시 사이의 노사분쟁조정위원의 업무를 위해 사용한 시간의 시급은 전 해에 조세행정기관에 신고된 근로소득의1/1607 이다.

이를 위해, 관련자는 자신의 세금납부고지서 사본을 제공한다.

D1423-61조

노사분쟁조정위원인 근로자가 반나절의 대체가 필요한 주간 연속근무를 담당하는 경우, 노사분쟁조정위원 활동 기간 동안의 결근 시간에 상관없이, 반나절 동안의 임금을 유지한다.

근로자의 대체가 하루 단위로 이루어질 수밖에 없는 경우, 임금유지는 하루에 기초하여 유지한다.

D1423-62조

요청에 따라, 오후 10시에서 오전5시 사이에 전체 또는 일부 동안 연속 또는 교대로 근무하는 노사분쟁조정위원은 다음의 조건에 따라 노사분쟁조정위원활동에 할당한 시간을 보상받는다.

1° D1423-56조가 정하는 보상금의 포기 하에, 노사분쟁조정위원은 위원회 활동을 위해 사용한 시간의 전부 또는 일부를 자신의 근무에 해당하는 휴식 시간으로 사용할 수 있다.

2° 이와 같은 휴식 시간은 근무 다음달까지 사용하며, 주간 근무 기간으로 인정된다. 따라서 고용주에 의한 임금 및 관련 혜택의 전부가 유지된다.

고용주는 D1423-59조에 조건에 따라 전액 환급 받는다.

D1423-63조

D1423-60조에 언급한 근로자를 제외하고 모든 사업장 밖에서 직업 활동을 하는 근로자위원은 노사분쟁조정위원회 활동을 위해 오전 8시에서 오후 6시에 사용한 시간의 전부 또는 일부를 고용주가 임금을 지불하는 근무시간으로 간주할 권리를 요청할 수 있다.

고용주는 D1423-59조에 조건에 따라 전액 환급 받는다.

D1423-63-1조

연 단위 근로일 산정 개별협약 (une convention de forfait en jours sur l'année) 를 체결한 근로자위원은 노사분쟁조정위원회 활동에 따른 급여 전액 및 그에 연관된 혜택 전부가 유지된다. 고용주는 D1423-59조에 조건 내에서 , 본 내용에 의해 유지한 임금 액을 환급 받는다.

D1423-64조

노사분쟁조정위원은 국가의 민간인 근로자 임시 이동에 따른 비용 처리 조건과 방식을 정하는 2006년 7월 3일 의 법령 n° 2006-78의 내용에 따라, R1423-55조에 열거된 활동을 위해 사용되는 이동 비용의 환급을 받는다. 노사분쟁조정위원회의 소재지는 행정소재지로 간주한다.

예외적으로, R1423-51조 6항에 언급된 노사분쟁조정위원의 노사분쟁조정위원회 소재지와 주거지 또는 근무지 사이의 교통비는 그 거리가 5킬로미터 이상이고, 인접노사분쟁조정위원회의 관할 구역 내 가장 멀리 위치한 지역 (commune)과 노사분쟁조정위원회의 소재지 사이의 거리를 초과하지 않는 경우에 환급된다.

D1423-65조

노사분쟁조정위원이 R1423-55조 2항에 따라 소송문서 검토에 사용하였다고 신고할 수 있는 보상가능 시간은 아래의 표에 정한 시간을 초과할 수 없다.

활동보상가능 시간

작성 문서	보상 가능 시간
조정 보고서	30 분
판결	5 시간
명령(Ordonnance)	1 시간

그러나, R1423-55조 2항에 언급된 급속심리 재판 이전에 이루어지는 준비 검토 시간은 재판이 30개 이상의 소송문서를 포함하는 경우 30분 추가 가능하다.
R1423-55조 2항 d에서 언급한 재판 후, 판결 전 소송문서의 검토는 문서의 복잡성과 조사의 필요를 이유로, 보상 가능 시간을 결정하는 급속심리부 또는 재판부의 명시된 허가 아래 연장 가능하다.

D1423-66조

노사분쟁조정위원이 R1423-55조 2항 f에 언급된 판결과 의사록의 작성에 사용하였다고 신고할 수 있는 보상가능 시간은 아래의 표에 정한 시간을 초과할 수 없다.

작성 문서	보상 가능 시간
조정 보고서	30 분
판결	5 시간
명령(Ordonnance)	1 시간

판결, 조정 보고서 또는 명령의 작성을 위해 위에 정한 시간 이상을 사용하는 경우, 노사분쟁조정위원은 재판부 또는 급속심리부의 의장에게 호소하고 의장은 즉시 이류를 표기한 청원서를 통해 노사분쟁조정위원회 위원장에게 제소한다.
위원장은 제소로부터 8일 이내에, 부위원장의 동의와 소송기록 및 보고서 사본의 검토 하에 작성 시간을 결정한다. 결정된 시간은 위에 표에서 정한 시간보다 적을 수 있다.
노사분쟁조정위원회 위원장의 결정은 사법 행정 조치이다.

D1423-66-1조

재판부 또는 급속심리부 재판장이 R1423-55조 2항 g에 언급된 판결의 재독과 서명에 사용할 수 있는 시간은 사건 당 15분이다.

D1423-67조

부분적으로 또는 목적이나 원인의 일치와 같은 연관성이 있으나 병합이 불가능한 판결문 작성에 사용한 시간으로 신고할 수 있는 최대 보상 가능 시간은 아래의 표가 정한 시간을 초과할 수 없다.

작성할 판결의 수	최대 보상 가능 시간
2~25	3시간
2~50	5시간
2~100	7시간
100 이상	9시간 + 100건 당 3시간 추가

위의 표에서 정한 시간은 D. 1423-66조에 따라 보상받는 최초의 판결문 작성 시간에 추가된다.

D1423-68조

R. 1423-55조 1항 d에 언급된 위원회 총회, 국 또는 부 의회의 준비 회의 참여 는 연간 3회 이하의 회의 내에서 보상받으며 총 보상시간은 6시간을 초과할 수 없다.

D1423-69조

각 위원에 대한 R. 1423-55에 기록된 보상가능 활동 시간 명세서는 서기과에 보관한다.

각 활동의 식별(identification) 및 시작과 종료 시간은 노사분쟁조정위원이 신고한다. R1423-55조 2항 c, d 및 e에 언급된 활동의 경우, 구성 위원 전체에 의해 재판과 판결 끝에 그 시간을 밝힌다.

D1423-70조

서기장, 서기과장 또는 노사분쟁조정위원회 위원장이 D1423-58조 및 D1423-59조에 언급한 보고서의 감독 및 확인에 어려움이 있는 경우, 조사 후, 항소법원의 제1 재판관과 검사장, 또는 그들이 제2출납 명령관으로서의 서명을 위임한 대리인에게 알린다. 항소법원의 제 1재판관과 검사장 또는 그 대리인은 해당 노동위원에게 지불할 금액을 결정한다.

제5관: 의장 및 부의장

D1423-71조

노사분쟁조정위원회의 위원장 및 부위원장, 그리고 각 국(section)의 의장 및 부의장은 재판 활동에 대한 보상금 조건과 동일하게 그 행정 활동에 대한 시간도 보상 받는다.

파리 노사분쟁조정위원회의 부(chambre)의 의장 및 부의장 또한 재판 활동에 대한 보상금 조건과

동일하게 그 행정 활동에 대한 시간을 보상 받는다.

D1423-72조

노사분쟁조정위원회의 위원장과 부위원장이 매월 행정 활동에 대하여 보상 받을 수 있는 시간은 아래의 표에 정해진 시간을 초과할 수 없다.

위원회 구분	최대 보상 가능 시간
40인 이하의 위원으로 구성되는 위원회	17 시간/월
41인 이상, 60인 미만의 위원으로 구성되는 위원회	26 시간/월
60인 이상의 위원으로 구성되는 위원회	39 시간/월
보비니(Bobigny),리옹(Lyon),마스세이유(Marseille) 및 낭테르(Nanterre) 위원회	60 시간/월
파리(Paris) 위원회	72 시간/월

D1423-73조

노사분쟁조정위원회의 기타 직종국, 상업국, 관리감독 근로자 국 및 공업국의 의장 및 부의장이 행정 활동에 대하여 보상 받을 수 있는 시간은 아래의 표에 정해진 시간을 초과할 수 없다.

위원회 구분	최대 보상 가능 시간
파리(Paris) 위원회	52시간/월
보비니(Bobigny),리옹(Lyon),마르세이유 (Marseille), 낭테르(Nanterre)위원회	60 시간/년
엑상프로방스(Aix-en-Provence), 보르도(Bordeaux), 불로뉴비앙꾸르(Boulogne-Billancourt), 크레테이(Créteil), 그르노블(Grenoble),릴(Lille), 모(Meaux),몽쁠리에(Montpellier), 니스(Nice), 루엉(Rouen), 툴루즈(Toulouse)위원회	20 시간/년

위의 표에 언급된 노사분쟁조정위원회의 농업국의 의장 및 부의장은 매년 5시간 한도 내에서 행정활동에 대한 보상을 받을 수 있다.

D1423-74조

D. 1423-73조에 언급되지 않은 기타 노사분쟁조정위원회 각 국의 의장과 부의장은 매년 5시간 한도 내에서 행정활동에 대한 보상을 받는다.

D1423-75조

파리 노사분쟁조정위원회의 각 부(chambre)의 의장 및 부의장은 매년 3시간 한도 내에서 행정활동에 대한 보상을 받는다.

제 3편: 노사 분쟁 조정 최고 위원회

제1장:

제 1절: 임무(mission)

R1431-1조

최고 위원회는 의견서과 제안서를 작성한다. 노사분쟁조정 최고 위원회는 노사분쟁조정위원회의 조직과 운영에 대한 조사를 실시한다.

R1431-2조

노사분쟁조정 최고위원회는 국새상서, 법무부 장관 및 노동부장관에게 위원회가 유용하다고 판단하는 모든 조치를 제안한다.

상기 장관들은 노사분쟁조정 최고 위원회의 권한에 속하는 질문에 대하여 본 위원회에 의견서 제출을 요청할 수 있다.

R1431-3조

노사분쟁조정최고위원회는 아래와 관련한 법 및 법규 제안에 관하여 의견을 표시한다.

1° 노사분쟁조정위원회의 구성, 관할 권한, 조직 운영

2° 노사분쟁조정위원의 선출, 지위 및 교육

3° 노사분쟁조정위원회의 소송절차

4° L1422-3의 적용에 따른 법령

제2절: 구성

R1431-4조

노사분쟁조정 최고위원회는 위원장 이외에 아래의 인원으로 구성한다.

1° 아래의 비율에 따른 5명의 정부 대표

a) 2인의 법무부 장관 대리인

b) 2인의 노동부 장관 대리인

c) 1인의 농업부 장관 대리인

2° 전국 규모의 노동조합의 제안에 따라 지정된 9인의 근로자 대표

3° 전국 규모의 고용자 조합의 제안에 따라 지정된 9인의 고용자 대표

R1431-5조

노사분쟁조정 최고위원회의 근로자 대표는 아래와 같다.

1° 노동총연맹(CGT)이 제안하는 3인

2° 프랑스 노동민주동맹(CFDT)이 제안하는 2인

3° 노동총연맹_노동자전선(CGT-FO)이 제안하는 2인

4° 프랑스 기독 노동자연맹(CFTC)가 제안하는 1인

5° 프랑스 관리감독직 총연맹(CFE-CGC)이 제안하는 1인

R1431-6조

노사분쟁조정 최고위원회의 고용자 대표는 아래와 같다.

1° 프랑스 경제인 연합회(MEDEF)가 제안하고 최소 1인의 중소기업 대표를 포함하는 5인

2° 프랑스 경제인 연합회(MEDEF)와 협의 후 임명하는 1인의 공기업 대표

3° 프랑스 중소기업협회(CGPME) 가 제안하는 1인

4° 프랑스 농업경영인 총연맹(FNSEA)와 전국농업 금융단체연합(CNMCCA)가 공동으로 제안하는 농업직 대표 1인

5° 수공업자연합(UPA)이 제안하는 수공업 고용주 대표 1인

R1431-7조

정식 대표자의 대리자인 고용주와 근로자 회원은 정식 대표자와 같은 조건 내에서 같은 수로 임명한다. 대리자는 정식 대표자의 부재 시에만 참석한다.

위원장의 참석이 불가능 한 경우, 국새상서, 법무부장관의 대리인이 대신한다.

R1431-8조

위원장과 고용주와 근로자의 정식 대표자 및 그 대리인은 국새상서, 법무부 장관 및 노동부장관의 공동 법령으로 임명한다.

고용주와 근로자의 정식 대표자 및 그 대리인의 임기는 3년이다.

노사분쟁조정 최고위원회의 위원직 재임 가능하다. 사망이나 사임, 자격 상실의 경우, 위원직을 대체한다. 후임자는 대체된 회원의 재임기간 만료 시까지 활동한다.

제3절: 조직과 운영

R1431-9조

노사분쟁조정 최고위원회 위원의 활동에 대한 급여는 지불되지 않는다. 위원 및 R1431-15조가 정하는 자의 이동 및 체재비용은 환급 가능하다. 환급은 국새상서, 법무부 장관, 노동부 장관 및 예산부 장관의 공동 법령이 정하는 조건 내에서 이루어진다.

R1431-10조

노사분쟁조정 최고 위원회는 상임위원회를 구성한다. 본 상임위원회는 노사분쟁조정 최고 위원회의 업무를 준비하고 응급 상황 시 상담을 요청 받을 수 있다.

상임위원회는 최고위원회 위원장이 주관하고, 불가능 한 경우, 국새상서, 법무부 장관의 대리인이 주관한다.

R1431-11조

상임위원회는 아래를 포함한다.

1° 노사분쟁조정 최고위원회의 회원 중 선출된 3명의 정부 대표

2° 근로자를 대표하는 노사 분쟁 조정 최고위원회의 정식 대표자 또는 그 대리인 5명

3° 고용주를 대표하는 노사 분쟁 조정 최고 위원회의 정식 대표자 또는 그 대리인 5명

노동자와 고용주를 대표하는 상임위원회의 구성원은 직업 및 노동 조합 (organisations professionnelles et syndicales)의 제안에 따라 국새상서, 법무부 장관 및 노동부 장관의 공동 법령으로 임명한다.

R1431-12조

노사분쟁 조정 최고위원회의 사무국(secretariat)은 노동부 기관에서 담당한다.

R1431-13조

노사분쟁 조정 최고위원회는 위원장의 소집 하에 매년 최소 1회 열린다.

R1431-14조

노사분쟁조정 최고위원회와 상임위원회의 의사일정은 위원장이 정한다.

의사일정은 응급 상황을 제외하고 소집일 최소 15일 전까지 관계자들에게 송부한다.

R1431-15조

노사분쟁조정 최고 위원회는 자신의 관할 내의 특별 문제에 대한 연구를 위한 조직을 구성할 수 있다.

R1431-16조

노사분쟁조정 최고위원회 또는 상임위원회는 장관의 대리인이나 전문가의 도움을 요청할 수 있다.

제4편: 노사분쟁조정위원

제1장: 선거

제1절: 선거권과 선거인명부

제1관: 선거권

제1항: 선거권의 조건

R1441-1조

선거인 명부에 등록된 자에게만 투표가 허가된다. 그러나, 소법원이 그 등록을 명령한 결정, 또는 선거인 명부에서의 등록말소를 취소하는 파기원 (cour de cassation)의 판결을 받은 선거인은 투표가 허가된다. 선거법 L62조항에 따른 신원 확인 후 투표 가능하다.

R1441-2조

선거인 자격 조건은 법령이 정한 날에 평가한다.

R1441-3조

L1441-1조의 적용 시, 근로계약의 일시적 중지 기간은 직업활동 기간으로 간주한다.

R1441-4조

관리직 간부에게 고용주 선거군 (college)의 등록을 허가하는 L1441-4조 2항에 언급된 권한의 특별 양도의 경우, 노동계약서에 표시하거나 별도의 서류를 작성할 수 있다. 양도가 없는 경우, 관리직 간부는 근로자 선거군의 관리감독직 부(section)에만 등록 가능하다.

제 2항: 선거인의 등록 부(section)

R1441-5조

하나의 회사에 고용되어 근무하는 노동자 선거인과 한 개의 직업활동을 하는 고용자 선거인은 관리감독직 부와 기타직종 부에 관련한 특별 경우를 제외하고, 회사의 주된 활동에 따라 부(section)를 결정한다.

회사가 여러 개의 사업장을 포함할 경우, 각각의 사업장의 노동자와 고용자는 해당 사업장의 주된 활동에 해당하는 부(section)의 선거인이다.

R1441-6조

고용주가 여러 개의 직업 활동을 하는 경우, 주된 활동이 선거권을 갖는 부(section)를 정한다. 고용주의 주된 활동은 고용주가 가장 많은 수의 근로자를 고용한 직업활동을 의미한다.

R1441-7조

근로자가 여러 기업에서 직업활동을 하는 경우, 근로자가 주로 활동하는 기업이 선거권을 갖는 국(section)을 결정한다.

근로자의 주된 활동은 선거 전년도4사분기에 가장 많은 시간 근무한 활동이다.

R1441-8조

선거인이 고용주와 근로자의 중복 신분으로 두 개의 선거군에 속할 때에는, 1인에서 3인의 근로자를 고용하는 경우, 근로자 선거군에 등록된다. 3인 이상의 근로자를 고용하는 경우에는 자신의 등록 선거군을 선택할 수 있다.

R1441-9조

기업과 사업장의 주된 활동은 국립 경제 연구 통계소(INSEE)가 부여한 기업활동 번호(code APE)에 따라 정한다.

주 활동 평가 일자는 R1441-2에 따른다.

아래 표에 따라 공업국, 상업국, 기타직종 국 및 농업국에 속한 활동을 정한다.

기업 활동번호(code APE)	노사분쟁조정위원회의국(section)	
	Code	구분
050C	03	농업
151 F	02	상업
602C, 660G, 701C	04	기타직종
725Z	01	공업
741J, 747Z, 748A, 748G, 748H	02	상업

기업활동 번호(code APE)	노사분쟁조정위원회의국(section)	
	Code	구분
748B	01	공업
851 H	02	상업
921G, 924Z	01	공업
922F	02	상업
930K	04	기타 직종
기타 코드: 앞의 두 자리 수만 취할 것		
01xx, 02xx	03	농업
05xx (050C제외)	01	공업
10xxà 15xx (151F제외)	01	공업
16xxà 36xx	01	공업
37xx	02	상업
40xx, 41xx, 45xx	01	공업
50xx à 52xx, 55xx, 60xx (602C제외)	02	상업
61xx à 66xx (660G제외)	02	상업
67xx, 70xx (701 C제외)	02	상업
71xx	02	상업
72xx (725Z제외)	04	기타 직종
73xx, 74xx (741J, 747Z, 748A, 748B, 748G, 748H 제외)	04	기타 직종
75xx, 80xx, 85xx (851 H제외)	04	기타 직종
90xx	02	상업
91xx, 92xx (921G, 922F, 924Z제외)	04	기타 직종
93xx (930K제외)	02	상업

95xx, 96xx, 97xx, 99xx	04	기타 직종

R1441-10조

농촌 및 해양어업법 (code rural et de la peche maritime) L722-20조 1항, 2항, 6-2항, 6-3항, 6-4항 및 7항에 언급된 노동자는 L1441-6 조의 조건 하에 농업국의 선거인이다.

R1441-11조

관리감독직 국에 속한 근로자만 고용하는 고용주는 관리 감독직 국에서만 투표 가능하다.
관리감독직 국에 속한 근로자를 1인 이상 고용하는 고용주는 관리감독직국의 등록을 신청할 수 있다.

R1441-12조

가사노동을 위한 고용인(employés de maison)과 그 고용주는 기타직종 국의 선거인이다.

R1441-13조

L1441-5조에 언급된 자가 자신의 배우자 협력자가 선거인명단의 등록을 대신할 것을 요청하는 경우, 배우자는 위임 받은 것을 증명한다.

R1441-14조

L1441-1에 언급된 구직자는 자신의 최종 주된 직업활동에 따른 근로자 선거군의 선거인이다.

제3항: 등록 코뮌(Commune d'inscription)

R1441-15조

선거인은 주된 활동이 이루어지는 코뮌의 선거인 명부에 속한 선거군에 등록 된다.
여러 개의 직업 활동을 하는 선거인의 경우, 주된 활동이 이루어지는 코뮌은 R1441-6조 및 R1441-8조가 정하는 등록 국에 관한 규정과 동일한 조건으로 결정한다.

R1441-16조

다음의 노동자는 자신의 주된 활동을 위해 고용된 회사의 본사가 위치한 코뮌의 명부에 등록된다.

1° 여러 코뮌에서 활동하는 근로자

2° 모든 사업장 외부에서 근무하는 근로자

3° 해외에 주거하고, 모든 사업장의 외부인 프랑스에서 근무하는 노동자

R1441-17조

외무원, 대리인, 외판원(VRP)은 시장에게 자신의 주거지가 속한 코뮌의 명부에 등록할 것을 요청할 수 있다.

R1441-18조

L1441-1조에 언급된 구직자와 가사노동을 위한 고용인(employés de maison) 및 그 고용주는 자신의 주거지가 속한 코뮌의 명부에 등록된다.

R1441-19조

L. 1422-2조의 적용에 따라, 하나의 노사분쟁조정위원회의 관할 구역에 속한 비행장 수용지에서 직업활동을 하는 근로자와 해당 노사분쟁조정위원회 소재지 코뮌의 선거인명부에 등록된다.

제2관: 선거인 명단의 작성

제1항: 고용주에 의한 근로자 신고

제1호: 연례 신고

R1441-20조

고용주는 사회보장기금 및 농업 상호 지원 자금 기관을 위해 작성하는 연례신고에 각 근로자에 대하여 다음 사항을 밝힌다.

1° 성명

2° 출생일과 출생지

3° 주거지

4° 개인의 국적 식별 대상 등록번호

5° 노사분쟁조정위원 선거를 위하여 등록된 선거군, 국 및 코뮌

D1441-21조

L1441-8조 2항에 따라 근로자를 신고하는 가사 노동을 위한 근로자 고용주를 제외한 고용주의 경우, 법령에 의해 정해진 기한 내에 신고하여야 한다.

신고는 노동부 장관의 법령이 정하는 형식과 기준에 따르고, 각 근로자에 대하여 R1441-30이 정하는 정보를 포함한다.

D1441-22조

고용주는 D1441-21에 따른 신고를 R1441-35가 언급하는 처리기관에 온라인으로 등록하고 인수증을 받거나, 수취확인 등기우편으로 발송한다.

D1441-23조

사회보장기관은 R1441-30조 3이 정하는 가사노동 근로자에 대한 노사분쟁조정위원회 관련 자료를 노동부에 전달한다.

제2호: 노사분쟁조정위원회 관련 자료 열람(consultation)

R1441-24조

L1441-9조의 적용에 따라, 고용주는 선거가 열리는 해에 자신의 사업장 내에서, L1441-9조가 언급한 자들이 노사분쟁조정위원회관련 자료의 정확성을 확인하기위해 열람할 수 있도록 한다.

D1441-25조

L1441-9조에 따른 열람 시, 고용주는 같은 조항에 언급된 자들에게, 선거가 열리는 해, 노사분쟁조정위원회 관련 자료 (등록된 각각의 선거인의 성명, 주거지, 등록 국, 선거군, 코뮌)를 제공한다. 본 자료는 15일간 제공한다.

본 열람 기간은 L1441-9조에 언급된 기관 또는 처리기관에 자료 제출 기한 만료일로부터 15일 내에 시작한다.

열람자는 열람기간으로부터 15일 이내에 고용주에게 의견을 표시할 수 있다.

D1441-26조

열람 후, 고용주는 사업장이 위치한 코뮌의 시장에게 선거가 열리는 해에 실시된 열람에서 표시된 소견서를 제출한다.

D1441-27조

L1441-8조 1항에 따라 신고하는 고용주의 경우, 선거 전 해에, 동일한 조항에 언급된 기관에 노사분쟁조정위원회 관련 자료 송부 기간 만료일로부터 10개월 이내에 열람 실시한다.
고용주는 L1441-9조에 언급된 자들에게 15일간 자료를 공개한다.
열람자들은 고용주에게 열람기간으로부터 15일 이내에 의견을 표시할 수 있다.
본 소견서의 내용은 은 다음해에 이루어지는 신고 시 적용된다.

제2항: 기타 신고

D1441-28조

비급여 고용주는 법령이 정한 기간 내에 선거인명부에 등록한다. 이에 따라, 본 고용주는 노동부장관의 법령이 정하는 형식과 기준에 맞추어 R1441-35가 언급한 처리 기관에 신고한다.

D1441-29조

L1441-1조 1항에 언급된 구직자는 선거인 명단에 등록할 의사를 처리기관에 알린다.
전국 상공업 고용조합 (UNEDIC)은 R. 5421-1조가 언급한 구직 면제자와 매월 자신의 상황을 서면으로 신고하는 구직자를 제외한 1항에 언급된 선거인에 대하여 R1441-30조에 언급된 노사분쟁조정위원회 관련 자료를 처리 기관에 전달한다.
구직 면제자와 매월 자신의 상황을 서면으로 신고하는 구직자는 법령이 정한 기간 내에 등록한다.
이와 같은 경우, 노동부장관 법령이 정하는 형식과 기준에 따라 처리기관에 신고한다.

제3항: 선거 자료의 처리

R1441-30조

노사분쟁조정위원회 선거를 위한 선거인명부 작성을 위하여, 개인 정보의 자동화 정보처리 시스템인 «노사분쟁조정위원회 선거인 명단 파일»을 노동부가 설치하고 다음의 자료를 수집한다.

1° 노동자 관련 정보

a) 성명

b) 출생일, 출생 지역 (도(département)와 코뮌) 또는 해외 출생자의 경우 출생국가

c) 거주지 주소

d) 개인의 국적 식별 대상 등록번호

e) 노사분쟁조정위원회 선거군과 국

f) 직업의 종류, 자격 및 근무시간

2° 고용주 관련 정보

a) 고용주가 개인인 경우: 성명

b) 고용주가 법인인 경우; 회사명

c) 사업장 주소

d) SIRET 또는 MSA(농업공제조합) 식별 번호

e) 기업활동 번호(Code APE)

f) 노사 분쟁 조정위원회 선거군 및 국

g) 신고된 근로자의 수

3° 가사노동 근로자의 고용주에 관한 정보

a) 성명

b)출생일, 출생 지역 (도(département)와 코뮌) 또는 해외 출생자의 경우 출생국가

c) 거주지 주소

d)개3인의 국적 식별 대상 등록번호

e)사회보장 및 가족수당 분담금 징수조합(URSSAF) 가입 번호

4° 구직자 관련 정보

a) 성명

b)출생일, 출생 지역 (도(département)와 코뮌) 또는 해외 출생자의 경우 출생국가

c) 거주지 주소

d)개인의 국적 식별 대상 등록번호

e)최종 고용주의 기업활동 번호(Code APE)

f) 최종 직업의 노사분쟁조정위원회 국(Section).

R1441-31조

R1441-30조에 명시된 정보는 L1441-8조에 따라 작성한 신고서에 포함되어있다.

정보는 R1441-35에 명시된 처리 기관으로 보내어진다.

R1441-32조

수집된 개인 정보의 수신인은 아래와 같다.

1° 개인의 국적 식별 대상 번호를 제외한 R1441-30조에 명시된 모든 정보: 노사분쟁조정위원회 선거를 위한 명부의 작성이나 검토를 담당하는 시청 및 도청 공무원

2° 중복 등록 검출을 목적으로 하는 경우 개인의 국적 식별 대상 번호를 포함한 R1441-30조에 명시된 모든 정보: 처리 기관의 공무원

3° R1441-30 조 2항에 명시된 고용주에 관련한 정보: 지역구 채용, 직업, 경합, 소비,

기업청(DIRECCTE)의 노동감독 행정관.

R1441-33조

정보처리 축적 및 자유에 관한 1978년 1월 6일의 법률 제78-17호 제39조와 40항에 따라, R1441-30조에 명시된 자료의 접근 및 수정 권한은, 노동부가 행사한다.

동일한 법률 제 38항에 언급된 거부권은 R1441-30조에 의해 허가된 정보처리에는 적용되지 않는다.

R1441-34조

R1441-30 조에 명시된 자료에 따라 구성된 파일은 파일이 사용된 선거일로부터 1년간 노동부가 보관한다. 본 기간의 만료 후에는, 파일은 국가기록원(archives nationals)으로 이송한다.

노동부는 다음 선거를 위한 실험을 목적으로 익명 처리한 파일 발췌 사본을 보관할 수 있다.

R1441-35조

처리 기관은 R1441-30조에서 R1441-34조가 정하는 조건에 따라, 자료 전체를 처리할 수 있다.

처리기관은 본 자료를 해당 코뮌의 시장에게 전달한다.

제 4항: 선거인 명부 등록

제1호: 시장에 의한 명부 작성

D1441-36조

처리기관이 전달한 준비 문서와 R1441-24 조의 따른 열람에 따른 소견서를 고려하여, 시장은 코뮌의 선거인이 될 법적 자격을 충족하는 근로자와 고용주를 선거인 명부에 등록한다.

D1441-37조

시장은 근로자 선거인과 고용주 선거인을 각각의 국에 등록하여 선거인 명부를 작성한다.

시장은 노동부장관의 법령이 정하는 만료일에 선거인 명부 작성을 중단한다.

제2호: 행정 위원회(Commission administrative)

D1441-38조

지난 총 선거 시, 노사분쟁 조정위원회 선거인 명부에 최소 10개의 사업장에서 근무하는 1000명 이상의 선거인이 등록한 경우, L1441-13이 규정하는 행정 위원회가 시장을 보조한다.

본 기준 이하에서는 지역적 상황이 입증되는 경우, 시장에 의해 행정위원회가 소집될 수 있다.

D1441-39조

행정위원회는 근로자 신고를 요청하기 위한 사업장 명단의 작성 단계부터 설치된다. 행정위원회는 본 명단에 대한 의견을 표시한다.

D1441-40조

행정위원회는 시장 또는 그 대리인 이외에 다음을 포함한다.

1° 2도지사가 임명한 대리인

2° 2전국적 규모의 노동자 및 고용자 조합 각각의 대표자

3° 2고등법원 법원장이 임명한 대리인

각 구성원에 대하여 1인의 대리인을 임명한다.

D1441-41조

시장은, 필요에 따라, 지역구 채용, 직업, 경합, 소비, 기업청(DIRECTTE)의 청장에게 행정위원회 소집에 참석 또는 대리인의 출석을 요청할 수 있다.

D1441-42조

시장은 행정위원회를 주관한다. 시장은 회의를 소집하고 의사일정을 정한다.

시장은 행정위원회 구성원에게 소집 최소 5일전 위원회의 업무에 필요한 문서를 제공한다.

D1441-44조

행정위원회는R1441-24조가 규정하는 열람(consultation)에 따른 모든 의견서를 검토한다. 행정위원회는 위원회에 위탁된 모든 준비 문서에 필요한 수정에 관한 의견을 제출한다.

D1441-45조

행정 위원회의 사무국 (secretariat)은 코뮌의 공무원이 담당한다.

제5항: 선거인 명부의 열람 및 통지(communication)

D1441-46조

선거인 명부는 열람을 위하여 D1441-37조가 정한 날짜에 시장의 사무국(secretariat)에 배치한다.
파리, 리옹, 마르세이유의 경우, 각 구(arrondissement) 또는 지구(secteur)의 선거인 명부는 각 구청장 또는 지구장 사무국에 배치한다.
같은 날, 시장은 게시를 통하여 선거인에게 다음의 정보를 제공한다.

1° 선거인 명부의 배치
2° R1441-56조에 언급된 종료일
3° 등록에 대한 항소 방법과 기간

D1441-47조

코뮌의 모든 선거인은 선거인 명부를 열람할 수 있고 노사분쟁조정위원 선거에 관하여서만 사용한다는 조건과 비용의 본인 부담 하에 선거인 명부의 사본을 소유할 수 있다. 모든 후보자 명부 대리인은 후보자명부를 제출한 노사분쟁조정위원회 관할 범위 내 코뮌의 선거인 명부에 대한 열람과 동일한 조건 하에 사본을 소유할 수 있다.
선거 결과 게시로부터 8일 후에는, 선거인 명부 열람이 불가능하다.

제3관: 이의(contestation)

제1항: 행정 심판 (Recours gracieux)

R1441-48조

L1441-14조1항에 명시된 행정기관은 노동부장관이다.

R1441-49조

L1441-14조에 언급된 선거인 명부의 등록에 대한 이의는 그 목적과 이의 신청자의 성명, 주소 및 소송 자격을 표시한다.
이의가 이의 신청자 이외의 하나 또는 여럿의 선거인에 관련된 경우, 관련 선거인의 성명과 주소 또한 표시한다.

R1441-50조

시장은 이의에 관하여 선고하고 이의 신청 수신일로부터 10일 이내에 그 결정을 이의 신청자에게

알린다.

거부 결정의 경우 그 이유를 표시한다.

시장의 결정이 다른 코뮌의 선거인 명부에 영향을 주는 경우, 해당 시장에게 통보한다.

시장이 결정 통보 기간 만료일까지 침묵하는 경우 기각 결정에 준한다.

R1441-51조

미성년자 선거인은 허가 없이, 이의를 신청하거나 또는 자신에 대한 이의에 대하여 변호할 수 있다.

R1441-52조

R1441-50조가 정하는 기간은 민사소송법 제640조에서 642조의 규정에 따라 계산 및 연장된다.

제2항: 행정소송 (Recours contentieux)

R1441-53조

소법원은 다음에 대하여 재판권을 갖는다.

1° L. 1441-14조에 언급된 행정 심판에 따른 시장의 결정에 관한 이의;

2° L1441-15조가 언급한 선거인 집합 또는 선거인의 등록 또는 등록 선거구, 국, 코뮌의 변경을 목적으로 하는 이의

R1441-54조

R1441-53조 1항에 명시된 시장의 결정에 대한 소송은 이의가 제기된 선거인 명부의 코뮌을 관할하는 소법원에 제출한다.

본 소송은 시장의 결정 통보일 또는 무언의 기각 결정일로부터 10일 이내에 제기한다.

소송의 대표자는 이의 제기 관련 선거인에게 항소 사실을 알리고 그들의 동의를 받은 것을 모든 수단을 동원하여 증명한다.

소법원의 판결은 소송일로부터 10일 이내에 이루어지며, 소송 관련자에게 판결 3일 전까지 통지한 후 절차와 비용 없이 이루어진다. 소법원의 결정은 서기과에 의하여 R1441-59조가 정하는 형식에 따라 통보된다.

R1441-55조

R1441-53조에 따른 행정 소송은 소법원 서기과에 구두 또는 서면으로 신고하여 이루어진다.

신고는 다음의 내용을 포함한다.

1° 소송 신청자의 성명과 주소

2° 소송자격

3° 소송의 목적

신청자 이외에 하나 또는 그 이상의 선거인이 관련된 소송의 경우, 관련 선거인의 성명과 주소를 표시한다.

R1441-56조

선거인 명부 (경우에 따라 시장의 결정 또는 L1441-14조의 1항 및 4항의 적용에 따른 법원에 판결로 인하여 수정된 선거인 명부)는 노동부장관의 법령이 정하는 날에 마감한다.

R1441-57조

R1441-53조 2항에 언급된 이의는 이의가 제기된 노사분쟁조정위원회 선거인 명부의 코뮌이 위치한 곳의 관할 소법원에 제기한다.

명부의 대리인은 이의 제기 관련 선거인에게 소송 사실을 알리고 그들의 동의를 받은 것을 모든 수단을 동원하여 증명한다.

미성년자 선거인은 허가 없이도 이의를 제기하거나 자신에게 제기된 이의에 관하여 변호할 수 있다.

R1441-58조

소법원은 R1441-57에서 기록된 소송에 관하여 선거일까지 판결하며, 소송 관련자에게 판결 3일 전까지 통지한 후 양식과 비용 없이 판결한다.

R1441-59조

R1441-53조와 R1441-57조에 의한 소법원의 판결은 서기과에 의하여 이의 신청자에게 수취확인 등기우편으로 즉시 통고한다.

신청자 이외에 다른 선거인이 판결에 관련된 경우, 서기과는 동일한 형식으로 통고한다. 서기과는 같은 기간 내에 시장과 도지사에게도 판결 내용을 알린다.

판결에 대한 항고(opposition)는 불가능하다.

소법원 판결에 대한 파기 상소(pourvoi en cassation)는 민사소송법 제999조에서 제1008조까지의 조건에 따라 소법원의 판결 통보일로부터 10일 이내에 제기한다.

소송 당사자의 최고 행정재판소와 파기원에서의 변호사에 의한 소송대리는 면제된다.

R1441-60조

R1441-54조와 R1441-59조가 정하는 기간은 민사소송법 제640조에서 제642조의 규정에 따라 계산 및 연장된다.

R1441-61조

L1441-15조 1항에 언급된 행정기관은 도지사이다.

제2절: 입후보Candidatures

제1관: 후보자 명단

R1441-62조

L1441-26이 명시하는 행정 기관은 도지사이다.

D1441-63조

L1441-27조가 규정하는, 후보자 명단의 고용주통지는 수취확인 등기 우편 또는 인수증과 교환된 우편으로 실행한다.

통지에 포함된 정보는 노동감독국에도 동시에 알린다.

R1441-64조

후보자 명단은 각 노동분쟁조정위원회를 위하여 각 국(section)과 국 내의 선거군별로 작성한다.

D1441-65조

각 후보자 명단은 아래의 내용을 표시한 입후보의 공동 신고의 대상이 된다.

1° 후보자들이 출마하는 노사분쟁조정위원회, 선거군 및 국

2° 명단에 표시된 후보자들의 추천 순서

3° 명단의 명칭(titre)

D1441-66조

D1441-65조에 언급된 공동 신고는 다음을 첨부한다.

1° 2L1441-22조에서 L1441-26조에 따라 명단이 수리 가능한 것을 증명하는 신고서.

2° 명단 내 각 후보의 개인 신고. 개인 신고는 후보자가 서명하고 성명, 생일과 출생지, 주소를 열거한다.

D1441-67조

후보자가 L1441-16조 1항과 2항에 해당되는 경우, 개인 신고는 후보자가 등록되어있거나 또는 등록할 권리를 가지고 있었던 선거인명부를 보고한다.

후보자가 L1441-16조 3항에 해당되는 경우, 개인신고를 통해 후보자가 등록되어 있었던 선거인 명단과 그에 해당하는 직업을 보고한다.

R1441-68조

각 후보자는 노동부장관의 법령에 나타난 신분증 중 하나의 사본을 제출한다.

각 후보자는 공민권에 관련하여 어떠한 금지나 권리박탈 또는 부적격 대상이 아님을 증명한다.

R1441-69조

노사분쟁 조정위원회 소재지를 관할하는 도청에 이루어지는 후보 등록 기간은 노동법 장관의 법령으로 정한다.

도지사는 후보 신고의 적합성을 감독하기 위해, 후보 신고가 L1441-25조가 정하는 조건을 만족하는지와 D1441-65조에서 R1441-68조가 언급하는 서류를 모두 포함하는 지를 확인한다.

합법적인 명단의 대리인에게 등록 수리증 발급한다.

도지사는 비적합 명단의 대리인에게 명단의 등록 거부를 통고한다.

R1441-70조

도지사는 L1441-22에 따른 등록 기간 종료일 다음 날에 합법적인 후보자명단을 발표한다.

명단은 다음의 장소에 게시한다.

1° 도청

2° 각 노사분쟁 조정위원회가 위치하는 코뮌의 시청

3° 해당 노사분쟁 조정위원회 서기과

R1441-71조

L1441-22조에 따라 도청에 후보 등록을 한 후에는 어떠한 개인적인 후보 등록이나 사퇴도 불가능하다.

후보자 명단의 사퇴는 명단에 등록된 후보자의 절반이 도자사에게 취소를 요청하는 경우에만 가능하다. 본 요청은 서면으로 이루어진다. 사퇴 요청은 발표일 1일 전까지만 등록 가능하다.

후보자가 사망 시, 후보 등록 기간 만료일까지 대체 가능하다.

제2관: 이의 Contestations

R1441-72조

다음에 관련한 이의는 노사분쟁조정위원회 소재지의 소법원이 판결한다.

1° 후보자의 피선거자격;

2° 후보자 명단의 적합성 및 수리가능성

3° 선거 전 작업

R1441-73조

이의는 소법원의 서기과에 구두 또는 서면으로 신고하여 제기한다. 이의는 다음의 기간 내에 제기한다.

1° R1441-72조 1항과 2항의 경우, R1441-70조가 규정하는 발표일로부터 10일 이내

2° R1442-72조 3항의 경우, 해당 결정이 발표되거나 통보된 날로부터 10일 이내

R1441-74조

미성년자 선거인은 허가 없이 항소 할 수 있다.

R1441-75조

소법원은 10일 내에 양식 없이 판결한다.

판결은 서기관에 의해 당사자들에게 수취확인 등기우편으로 즉시 통보한다.

서기관은 도지사와 공공검사가 소송의 당사자가 아닌 경우, 3일 이내에 판결 내용을 전달한다.

판결에 대한 항고는 불가능하다.

R1441-76조

민사소송법 제999조에서 제1008조까지의 조건에 따라 파기 상소를 제기한다. 상소 기간은 판결의 통보일로부터 시작하여 계산한다.

소송 당사자의 최고 행정재판소와 파기원에서의 변호사에 의한 소송대리는 면제된다.

제3절: 투표

제1관: 투표의 조직

제1항: 투표의 준비 작업

D1441-77조

L. 1441-29에 따라, 노사분쟁조정위원회의 재구성을 위한 총선 일을 정하는 법령은, 전국적 규모의 노동자조합 및 고용주 조합의 동의 하에 채택한다.

D1441-78조

노동부 장관 법령이 정한 기간 내에 선거인 명부를 고려하여, 도지사 법령으로 투표 소의 명단을 정하고 필요한 경우, 코뮌 공동 투표소의 구역을 표시한다. 도지사는 이를 위해 아래와 상담한다.

1° 필요한 경우 L1441-13조에 언급된 행정 위원회의 의견을 앞서 수집한 시장

2° DIRECTTE(지역구 채용, 직업, 경합, 소비, 기업청) 청장.

3° 전국적 규모의 근로자 조합 및 고용주 조합의 지역 대표

D1441-79조

도지사는 투표소가 선거인의 직장 근처에 위치하는 지를 확인한다. 투표소는 공공 장소 또는 소유자의 동의를 얻은 사유지에 설치 가능하다.

제2항: 선거인 등록 카드(Carte électorale)

D1441-80조

선거인 등록 카드는 노사분쟁조정위원회 선거인 명부에 등록된 모든 선거인에게 발급된다. 카드의 제작 및 운송 비용은 국가가 부담한다.

R1441-81조

선거인 등록카드는 처리 기관 또는 발급 가능 시설을 갖춘 시청이 발급하여 발송한다. 선거인 등록카드는 다음의 내용을 표시한다.

1° 선거인의 성명과 거주지

2° 선거인의 해당 국(section)과 선거군

3° 선거인이 속한 투표소

4° 선거인에게 부여된 난외서명을 위한 선거인 명단 사본의 번호

5° 선거인 등록 카드 소유자가 공민권에 관련하여 어떠한 금지나 권리박탈 또는 부적격 대상이 아님 신고하는 증명서

6° 투표소의 운영시간

D1441-82조

선거인은 선거인등록카드에 서명한다.

D1441-83조

선거인 등록카드는 선거인의 거주지로 우편 발송한다.

발송은 D1441-46조의 적용에 의한 선거인 명부 게시일까지 완료한다.

D1441-84조

소지자에게 전달되지 못한 선거인등록카드는 발송 자에게 반송한다.

제3항: 선거 운동

D1441-85조

각각의 후보자 명단은 210mm× 297 mm 규격의 홍보물 1종만 인쇄할 수 있다.

D1441-86조

각 후보자 명단이 인쇄할 수 있는 투표용지의 수는 선거구 내 선거인 수 2배에서 10%를 초과할 수 없다.

D1441-87조

투표용지의 규격은 후보자가 31인 이하인 경우 148 × 210 mm, 32인 이상인 경우 210 × 297mm 로 한다.

D1441-88조

투표용지는 색지에 인쇄할 수 없다. 투표용지는 검정색으로 인쇄한다. 투표용지는 다음의 내용만을 표시한다.

1° 노사분쟁조정위원회

2° 국(section)

3° 선거군

4° 각 후보자의 성명과 명단의 명칭

D1441-89조

도지사의 령으로 하나 또는 그 이상의 노사분쟁조정위원회의 권한 구역을 관할하는 선거운동위원회를 개설한다.

파리의 경우, 각 구별로 개설한다.

선거운동위원회는 노동부장관의 법령이 정하는 날짜에 개설한다. 위치는 선거운동 위원회 위원장이 도지사와의 합의하에 지정한 장소로 한다.

D1441-90조

각 선거운동 위원회는 다음을 포함한다.

1° 도지사가 임명하는 활동 중이거나 퇴직한 공무원 1인, 위원장

2° 재무부 회계과장(trésorier-payeur general)이 임명하는 공무원 1인

3° 지방 우체국장(directeur départemental de La Poste) 임명하는 공무원 1인

D1441-91조

선거운동위원회의 사무국(secrétariat)은 도지사가 임명하는 공무원1인이 담당한다.

D1441-92조

위원장은 각 후보자 명단의 대리인을 소집한다. 대리인들은 위원회의 활동에 자문가로 참여할 수 있다.

D1441-93조

선거운동위원회는 홍보물과 투표 용지 및 투표 용품을 우편으로 송부하기 위해 필요한 봉투를 도지사로부터 공급받는다. 선거위원회는 봉투의 작성을 준비한다.

D1441-94조

선거운동위원회는, 늦어도 투표일의 12일 전까지 아래를 포함한 봉인된 봉투를 모든 선거인에게 발송한다.

1° 투표 용지를 넣기 위한 투표 봉투

2° □노사분쟁조정위원 선거. # 우편 투표 □ 문구가 표시된 발송 봉투;

3° 선거인 해당 국(section)과 선거군의 각 후보자 명단의 홍보물과 투표용지

R1441-95조

선거운동 위원회의 위원장은 각 후보자명단의 대리인에게 인쇄가 허용된 각 종류 별 문서의 특성과 그 최대 숫자를 알린다. 또한 D1441-97조와 D1441-98조에 의해 정해진 최대 인쇄 비용을 알린다.

후보자 명단의 대리인은 노동부장관 법령으로 정한 날짜에, 인쇄된 홍보물과 등록 선거인 수의 최소 두 배 해당하는 투표 용지를 선거운동 위원장에게 제출한다.

선거운동위원회는 이후 제출한 인쇄물의 발송을 책임지지 않는다. 선거운동위원회는 크기, 서식 또는 인쇄가 법적 규정에 맞지 않는 홍보물과 투표용지를 수리하지 않는다.

D1441-96조

선거운동위원회는 선거에 관계된 각각의 시장에게, 선거일로부터 최소 10일 전까지, 최소한 등록된 선거인의 수와 동일한 숫자의 각 후보자 명단 투표용지를 발송한다.

D1441-97조

투표용지와 홍보물의 용지와 인쇄 비용은 2개 중 하나의 선거군의 국(section)에서 유효 투표의 최소 5%를 득표하고, L1441-23조에서 L1441-26조에 적용에 따라 수리 불가 또는 부적합하다고 판단되지 않은 후보자 명단에게 지불한다. 그러나 선거운동법 R39조의 규정에 따라 제작된 홍보물과 투표용지의 실제 인쇄 비용만 지불하며 비용에 대한 증거서류 제출을 조건으로 한다.

D1441-98조

D1441-97조에 따라 지불하는 금액은 다음을 포함하는 도 위원회(commission départementale)의 동의 하에, 도지사가 법령으로 정한 인쇄 비용 환불이 가능한 인쇄물의 숫자에 따라 결정된 금액을 초과할 수 없다

1° 도지사 또는 그 대표자, 위원장

2° 재무부 회계과장 또는 그 대표자

3° 도의 경쟁, 소비, 부패방지 국장(DDCCRF) 또는 그 대표자

4° 결정할 가격의 종류에 따라, 도지사가 임명한 인쇄자 조합의 대표

인쇄비는 모든 사진 제판 작업을 제외한 백지에 인쇄된 홍보물과 투표용지에만 적용된다.

D1441-99조

선거운동위원회가 위원회에 맡겨진 임무의 수행을 위해 결정한 모든 지출은 도지사가 사전 승인한다.

D1441-100조

선거운동위원회의 활동 및 운영에 따른 비용은 국가가 부담한다.

선거운동위원회가 거주지역 외에 위치하는 경우, 위원장과 위원회 구성원들은 선거법 R33조에 따라 계산된 이동 비용을 지급받는다. 위원회의 사무처장(secrétaire) 에게는 동 조항이 규정한 방식에 따라 계산된 수당을 지급한다..

선거운동 위원회의 기타 운영 비용은 선거인 수와 후보자 수에 따라, 경제부 장관과 노동부 장관의 공동 법령으로 정한 계산표에 기초하여 지불한다.

D1441-101조

시(l'autorité municipal)는 선거 전 10일 및 선거일에 각 코뮌의 후보자 명단을 게시할 특별 장소를 마련한다.

각 장소는 각 후보자명단에게 동일한 면적을 제공한다.

장소는 국(section)에 상관없이 후보자명단을 도지사에게 제출하는 순서에 따라 명단을 제출한 각 조합에게 제공된다.

순서는 모든 국(section)에서 동일하게 유지된다.

D1441-102조

선거일에 투표용지, 홍보물 또는 다른 문서를 배포하거나 배포 시키는 것은 금지되어있다.

제2관: 투표

제1항: 투표 작업

D1441-103조

D1441-93조와 D1441-94조와 규정과 별도로, 후보자 명단 대리인은 투표일 8일 전까지 시청(파리의 경우, 각 구청)에 투표용지를 제출할 수 있다.

대리인이 제출한 투표용지와 선거운동위원회가 시장에게 발송한 투표용지는 각 투표소장의 책임하에 선거인을 위해 배치한다.

투표 중에 선거인에게 제공하는 투표용지가 부족할 경우, 대리인은 투표소장의 관리 하에 투표용지를 추가 배치할 수 있다.

D1441-104조

투표는 오전 8시에 시작하고 같은 날 오후 6시에 마감한다. 도지사는 일부 투표 소의 특별한 상황에 따라 해당 투표소의 투표시간을 법령으로 조정할 수 있다. 이와 같은 시간 조정은 해당 코뮌의 시장과 전국 규모의 노동자 조합 및 고용주 조합의 지역 대표의 합의가 있는 경우에만 가능하다. 시간 조정은 투표 개장 시간이 최소 6시간 이상인 경우에만 가능하다.

D1441-105조

투표소장은 개장 및 마감 시간을 공개적으로 확인하고 공식 보고서에 기록한다. 투표 마감 선언 후에는 어떠한 투표도 인정되지 않는다. 그러나 투표 마감 시간 전에 투표장에 입장한 선거인은 투표 마감 시간 이후에도 자신의 투표용지를 투표함에 제출할 수 있다.

D1441-106조

투표는 봉투에 넣어 진행한다.

투표 봉투는 도청에서 제공한다. 봉투는 고무 풀칠 하지 않은 한 가지 색상의 불투명한 것으로 한다.

봉투는 국(section)과 선거군 별로 구별된다. 투표 봉투는 선거일에 선거인을 위하여 투표장에 배치한다.

투표 시작 전, 투표소는 각 국의 봉투 수가 해당 국에 등록된 선거인의 수와 같은 지 확인한다. 불가항력적인 상황, 선거법 L113조가 정하는 부정행위 또는 다른 이유로 인하여 투표 봉투가 부족한 경우, 투표소장은 같은 방법으로 구별되고 시청의 관인을 찍은 봉투로 대체한다. 이와 같은 봉투의 대체는 공식 보고서에 기록하고 사용된 대체 봉투 5개를 보고서에 첨부한다.

D1441-107조

근로자 선거인과 고용자 선거인은 각각의 구분된 투표소의 감독하에 위치한 분리된 선거군에서 투표한다.

D1441-108조

투표장에 입장한 선거인은 정해진 규정과 관습에 따라 자신의 신분을 증명하거나, 또는 소법원이나 파기원의 판결에 따른 선거권을 증명한 후, 자신의 국(section)에 해당하는 봉투를 받는다.

선거인은 투표장을 나가지 않고, 시선을 피하기 위하여 투표용지 기입소에 입장하여 투표권을 갖는 국(section)의 투표 봉투 안에 투표용지를 넣는다. 그 후 선거인은 하나의 봉투만 가지고 있는 것을 투표소장에게 확인시킨다. 투표소장은 봉투를 건드리지 않고 위의 사실을 확인하고 선거인은 직접 투표함에 투표봉투를 넣는다.

D1441-109조

투표 시, 선거인은 투표소장에게 자신이 서명한 선거인 등록 카드 또는 등록 확인증과 함께 신분증을 제시한다. 유효한 신분증의 명단은 노동부 장관 법령으로 작성된다. 참관인은 신분증 확인에 참여를 요청할 수 있다.

D1441-110조

투표소에 등록된 선거인 500명당 최소 1개의 투표 용지 기입소를 설치한다. 기입소는 선거 작업을 공중에게 가리는 곳에 위치할 수 없다.

D1441-111조

투표 용지를 투표 봉투에 넣거나 투표 봉투를 투표함에 넣을 수 없는 신체적 장애를 가진 모든 선거인은 자신이 선택한 선거인의 도움을 받을 수 있다.

D1441-112조

각 선거인의 투표는 난외서명을 위해 배치된 선거인 명부 사본(liste d'émargement)에 기재된 자신의 이름 정면에 첨부된 서명으로 확인한다. 동시에 선거인 등록카드 또는 등록 확인증에 선거일자가 표시된 검인을 찍는다.

D1441-113조

D1441-112조에 명시된 작업은 후보자 명단이 지명한 참관인이 분할하여 맡는다. 작업 분할에 대립이 있는 경우, 추첨 통하여 작업을 분담할 참관인을 지명한다.
또한 후보자 명단이 어떠한 참관인도 지명하지 않은 경우나 지명된 참관인의 수가 부족한 경우에도 추첨을 실시한다.

D1441-114조

각 선거군의 투표장에는 최소 1개의 투표함을 설치한다.
투표함은 투명용기로 한다.

각 투표함은 투표용지를 넣은 투표 봉투가 통과할 수 있는 한 개의 입구만 갖는다.
투표함은 투표 시작 전 두 개의 다른 자물쇠로 닫는다. 자물쇠의 열쇠 중 한 개는 투표소장이, 다른 하나는 참관인 모두가 참석한 가운데 추첨된 참관인이 보관한다. 투표 마감 시, 투표소장이 두 개의 열쇠를 가지고 있지 않은 경우, 투표함을 즉시 개봉하기 위하여 필요한 모든 조치를 취한다.

D1441-115조

투표장 내에서 선거인의 모든 토론과 표결은 금지되어있다.

제2항: 우편투표

D1441-116조

모든 선거인은 D1441-117에서 D1441-150조가 정하는 방식에 따라 우편으로 투표할 수 있다.

D1441-117조

우편으로 투표하기를 원하는 선거인은 자신의 투표용지를 선거운동위원회로부터 받은 투표봉투에 봉인하지 않고 넣는다.
이와 같이 준비된 투표 봉투와 자신이 서명한 선거인 등록 카드를 «노사분쟁조정위원 선거. # 우편 투표» 문구가 표시된 두 번째 봉투에 넣는다.
이와 같이 준비된 봉투를 투표소장, 투표 수신인에게 발송한다.

D1441-118조

우편 투표 편지는 도착 즉시, 우편 서비스 직원에 의하여 수신인인 투표소가 설치된 코뮌의 시청에 전달된다. 우편 투표 편지는 투표일까지 시청이 보관한다.
투표일에 편지는 시청직원에 의하여 투표소장에게 전달되며 투표소장은 인수증을 발급한다.

D1441-119조

투표일에 도착하는 편지는 투표소가 설치된 코뮌의 시청으로 직접 배달된다. 시청은 즉시 투표소장에게 편지를 전달하고 인수증을 받는다.
«노사분쟁조정위원 선거. # 우편 투표» 문구가 표시된 공식 편지를 제외한 어떠한 편지도 투표소장에 의해 수리되지 않는다.

D1441-120조

선거 마감 후 개표에 앞서, 투표소장은 우편투표 편지를 모두 개봉하고 D1441-21조의 규정에 따라 투표 수리가 가능한 지 확인한다. 투표소장은 투표 용지를 포함한 투표 봉투가 노사분쟁조정위원회 선거인 등록 카드와 정식으로 작성된 증명서를 포함하는지 검토한다.

수리 가능한 표의 경우, 투표소장은 선거인 등록 카드를 공개적으로 알리고 난외서명한다. 투표소장은 다른 표와 함께 개표하기 위하여 투표용지를 포함한 투표 봉투를 투표함에 넣는다.

수리가 불가능한 표의 경우, 투표소장은 난외서명하지 않는다. 투표 용지를 포함한 봉투를 추출하여 파기한다. 투표소장은 투표 봉투와 선거인 등록카드가 들어있던 봉투를 보관한다. 해당 문서에는 수리 불가 이유를 기록한다. 이와 같은 작업은 공식 보고서에 기록한다.

D1441-121조

난외서명 시, 우편으로 투표한 선거인이 이미 투표함에 투표용지를 제출한 것을 확인하면, 우편으로 투표한 투표 봉투는 투표함에 넣지 않고, 개봉하지 않은 채로 즉시 파기한다.

증명서가 정식으로 작성되지 않았거나 선거인 등록카드가 없는 것이 확인 된 경우에도 같은 방식으로 파기한다.

D1441-122조

각 선거인의 투표는 선거인 등록카드에 기재한다.

D1441-123조

선거인 등록카드는 선거인의 등록 코뮌의 시청이 보관한다. 선거인은 신분증을 제시하고 보관 중인 카드를 반환 받는다.

D1441-124조

투표 마감 이후에 투표소에 도착하는 편지는 투표소장에게 인도되어 투표소 구성원 앞에서 개봉된다. 선거인 등록카드는 추출되어 선거인의 등록 시청으로 전달한다. 시청은 D1441-123조의 조건에 따라 선거인 등록카드를 보관한다. 투표 봉투는 개봉하지 않은 채로 파기한다. 이와 같은 작업은 공식 보고서에 기록한다.

D1441-125조

우편을 통한 투표에 관련한 조항의 적용에 따라 이루어진 여러 발송으로 인한 비용은 국가가 부담한다. 국가는 우체국이 가불한 금액을 지불한다.

제3항: 투표소(bureau de vote)

D1441-126조

각 투표소는 투표소장 1인, 최소 2인의 참관인, 그리고 그들이 코뮌의 노사분쟁조정위원 선거인 명부에 등록된 선거인 중 임명한 1인의 사무관(secrétaire)으로 구성한다. 불가능한 경우, 선거법을 적용하여 작성한 선거인 명부에 등록된 선거인 중 1인을 사무관으로 지명한다.

투표소의 의결 시, 사무관은 투표권을 가지지 않는다. 최소 2인의 투표소 구성원이 선거 작업 중 참석한다.

D1441-127조

투표소는 시장, 부시장 그리고 시의회의원이 명부의 순서에 따라 의장을 맡는다.

불가능한 경우, 투표소장은 시장에 의해 코뮌의 노사분쟁조정위원 선거인 명부에 등록된 선거인 또는 필요 시 선거법에 의해 작성된 선거인 명부에 등록된 선거인 중에 임명된다.

투표소장의 부재 시, 투표소장이 시의원 또는 선거법에 의해 작성된 선거인 명단에 등록된 코뮌의 선거인 중 1인, 그것이 불가능할 경우, 참관인 중 최연장자를 대리인으로 지명한다. 대리인은 투표소장의 모든 권한을 행사한다.

사무관은 부재 시, 최연소 참관인이 대리한다.

D1441-128조

다음의 조건에 의해 각 투표소의 참관인을 임명한다.

1° 각 후보자명단은 다음 중 1인을 참관인으로 임명할 수 있다.

a) 노사분쟁조정위원회가 위치한 도(department)의 노사분쟁조정위원 선거인

b) 후보자

c) 선거법에 의해 작성된 선거인 명부에 등록된 선거인

2° 어떠한 이유에서이던지 임명된 참관인의 수가 2인 미만인 경우, 부족한 참관인은 다음의 우선 순서에 따라 참석한 선거인 중 읽고 쓰기가 가능한 자로 취하여 그 수를 채운다.

a) 참관자 1인이 부족한 경우 최연장자 선거인

b) 참관자 2인이 부족한 경우 최연장자 1인과 최연소자 1인

필요한 경우, 투표소장은 선거법에 따라 작성된 선거인 명단에 등록된 코뮌의 선거인 모두를 참관인으로 임명할 수 있다.

D1441-129조

후보자명단에 의해 임명된 참관인의 성명, 출생일 과 출생지 및 주소, 선거인명부에 등록된 참관인의 경우 등록 코뮌을 투표 5일 전까지 시장에게 통보한다. 파리, 리옹, 마르세이유의 경우, 위의 정보를 구청장에게 등기우편으로 알린다. 발송에 따른 비용은 국가가 부담한다.
시장은 명단의 대리인에게 인수증을 전달하고, 대리인이 원하는 경우, 직접 본인에게 전달한다. 본 인수증은 참관인에게 부여된 권한을 증명하고 보장한다.
투표소의 구성 전, 시장은 참관인의 성명, 출생일과 출생지 및 주소를 각 해당 투표소의 소장에게 알린다.

D1441-130조

각 후보자명단은 각 투표소에 대표자를 보내어 투표에 관한 모든 작업을 감독할 수 있다. 한 명의 대표자가2 여러 투표소에서 감독할 권한을 가질 수 있다. D1441-128조 1항과 D1441-129조는 명단의 대표자 및 그 대리인에게 적용된다.

D1441-131조

참관인과 D1441-130조 1항에 따라 임명된 대표자는 자신의 임무를 수행하는 동안 중립을 지킬 의무가 있다. 어떠한 소속이나 신조의 표시도 삼간다.

제4항: 소환(Réquisition)

D1441-132조

투표소장만이 의회의 치안을 유지한다.
어떠한 무력도 투표소장의 허가 없이 투표장 내와 투표장 주변에 배치될 수 없다.
민간 기관(권력)과 군지휘관은 투표소장의 소환에 복종한다.

D1441-133조

투표소장에 의한 소환은 투표를 감시하는 대표자를 방해하기 위한 목적으로 사용될 수 없다.
대리인에 의한 무질서나 명백한 범죄행위가 대표자의 검거를 증명하는 경우, 그의 대행자가 대체한다. 어떠한 경우에도, 투표는 중단하지 않는다.

D1441-134조

소환이 하나 또는 여럿의 참관인 또는 대표자의 추방을 초래하는 경우, 투표소장은 소환이

해제 되기 전 및 소환된 기관이 투표소를 떠나기 전, 지체 없이 추방자를 대체한다.

D1441-135조

투표소장의 소환에 따라 D1441-134에 언급된 자의 추방을 행한 기관은 공공검사와 도지사에게 추방 직후 자신의 임무에 관한 공식 보고서를 제출한다.

D1441-136조

투표소는 투표 업무에 어려움이 발생한 것을 일시적으로 결정한다. 결정은 이유를 표시한다. 모든 요청과 결정은 공식 보고서에 기록되며, 관계 자료는 투표소 구성원의 간략한 서명(parapher) 후 첨부한다.

제5항: 투표감시위원회

D1441-137조

인구 만 명 이상인 코뮌을 하나 이상 포함하는 도(departments)의 도지사는 법령을 통하여 아래를 담당하는 하나 또는 여럿의 위원회를 설치할 수 있다.

1° 아래에 대한 적법성의 감시

a) 투표소의 구성

b) 투표사무

c) 개표

d) 투표 집계

2° 선거인과 후보자의 자유로운 권리 행사 보장.

D1441-138조

각 투표감시위원회의 소재지와 관할 지역을 정하는 법령을 관련 시장에게 통보한다.
위원회는 투표 2일 전에 설치한다.

D1441-139조

각 투표감시위원회아래를 포함한다.

1° 위원장: 항소법원 법원장이 임명한 현역 또는 명예직의 사법 집정관

2° 항소법원 법원장이 임명한 전직 사법 집정관 또는 도의 사법사무보조사1인;

3° 도지사가 임명하고 위원회의 사무를 담당하는 공무원 1인

D1441-140조

위원회는 선거법에 따라 작성된 선거인명부에 등록된 관련 코뮌의 선거인 중 선택된 대표자를 추가할 수 있다. 대표자는 위원장이 서명한 권리증서를 갖춘다.

본 증서는 대표자에게 부여된 권한을 보장하고 그 임무를 정한다.

위원회는 각 투표소 당 하나 또는 여럿의 대표자를 임명할 수 있다. 한 명의 대표자가 여럿의 투표소에서 임무를 수행할 수 있다.

투표 개시 전, 위원장은 투표소장에게 대표자의 임명을 통보한다.

D1441-141조

투표감시위원회의 위원장, 구성원 및 대표자는 모든 감독과 점검을 실시한다. 그들은 투표소에 항시 접근 가능하고 모든 의견을 공식 보고서에 기록할 것을 요구할 수 있다. 기록은 투표 결과 발표 전 또는 후에 실행한다. 시장과 투표소장은 위원회의 임무 수행을 위해 필요한 모든 정보와 자료를 제공하여야 한다.

투표 종결 후, 위원회는 필요한 경우, 도지사에게 보고서를 제출한다. 보고서는 투표에 대한 공식 보고서에 첨부한다.

제6항: 개표

제1호: 개표 입회인

D1441-142조

투표 마감 후, 투표소는 즉시 개표를 실시한다.

D1441-143조

개표는 투표소 요원의 감독 하에 개표 입회인에 의해 이루어진다. 개표 입회인이 부족한 경우, 투표소 요원이 개표에 참석할 수 있다.

D1441-144조

개표 입회인은 출석한 노사분쟁조정위원 선거인 중 후보자의 대리인 또는 대리인의 대표자들이 지명한다. 대표자 또한 개표 입회인이 될 수 있다.

지명한 개표 입회인의 수가 부족한 경우, 투표소는 출석한 노사분쟁조정위원 선거인 또는 부족한 경우 코뮌의 다른 선거인 중 읽고 쓰기가 가능한 자를 개표 입회인을 지명할 수 있다.

D1441-145조

D1441-134조와 D1441-135조의 규정이 개표입회인에게 적용된다.

D1441-146조

투표소장에 의한 투표함의 개봉 후, 투표봉투는 국(section)별로 분류되고, 각 테이블에 분배한다. 투표봉투의 수를 센다. 투표봉투의 수가 선거인명부 사본상의 난외 서명된 수를 초과하거나 미달하는 경우, 보고서에 기록한다.

각 테이블에서, 개표 입회인 중 한 명이 투표 용지를 투표봉투에서 꺼내어 펼친 후 다른 개표 입회인에게 전달한다. 투표 용지를 전달 받은 개표 입회인은 명단의 이름을 소리 내어 읽는다. 불려진 명단의 이름은 개표서(feuille de dépouillement)에 기록한다.

D1441-147조

후보자명단의 대표자는 투표 용지 개표와 표 집계에 관한 모든 작업을 개표 작업이 이루어지는 장소에서 감독할 수 있다. 자신의 의견을 공식 보고서에 기록할 수 있다.

제2호: 투표 집계

R1441-148조

다음은 개표 결과에 포함되지 않는다.

1° 투표 용지가 없는 봉투

2° 백지투표용지

3° 투표함에서 봉투 없이 발견된 투표 용지 또는 규정에 맞지 않는 봉투 안에서 발견된 투표용지

4° 하나의 봉투 안에서 발견된 여러 개의 명단에 대한 투표용지

5° 규정에 맞지 않게 발표된 후보자 명단 또는 법원에 의하여 수리불가 또는 비 적법성이 확인된 명단을 지명한 투표용지

6° 선거자의 등록 노사분쟁조정위원회, 선거군 또는 국(section)에 해당되지 않는 투표용지 또는 투표봉투

7° 후보자 성명의 추가나 삭제 또는 후보자의 순서를 수정한 투표용지

8° 후보자가 제작한 것과 다른 모델로 인쇄되거나 육필 문구가 씌여진 투표용지
9° 육필 투표용지
10° D1441-86조에서 D1441-88조의 규정에 맞지 않는 투표용지
11° 내부 또는 외부에 식별신호를 포함하고 있는 투표용지 또는 투표봉투
12° 후보자 또는 제 3자에 대한 모욕적인 내용이 기술된 투표용지 또는 투표봉투
13° 투표용지로 사용된 홍보물

D1441-149조

무효 투표용지와 투표봉투는 보고서에 첨부하고 투표소의요원이 부서한다. 첨부된 각 투표용지는 첨부의 이유를 기재한다.
첨부가 이루어지지 않은 경우, 무효화가 투표의 확실성에 영향을 주려는 목적이었거나 영향을 주는 결과를 초래한 경우, 무효를 취소한다.

D1441-150조

우편 투표의 경우, 다음은 수리가 불가능하며 따라서 투표 결과에 포함될 수 없다.
1° 투표 마감 후에 투표소에 도착한 봉투
2° 시청의 직원이나 우체국 직원이 아닌 사람으로부터 전달된 봉투
3° 투표소에 등록되지 않는 선거인의 봉투
4° 봉인되지 않았거나 개봉된 봉투
5° 선거인등록카드를 포함하지 않거나, 서명이 되지 않는 선거인등록카드를 포함한 봉투
6° 투표봉투를 포함하지 않는 봉투
7° 선거인의 노사분쟁조정위원회, 선거군 또는 국(section)에 해당되지 않는 투표봉투를 포함한 봉투

D1441-151조

우편 선거 봉투의 개봉 후, 선거봉투를 포함하고 있던 봉투는 각 투표소의 난외 서명을 위한 선거인명부 사본에 첨부한다
본 문서는 선거에 대한 항소를 위해 규정된 기간의 만료 후 4개월 동안 보관한다.

D1441-152조

개표와 집계가 만료되면, 개표 입회인은 서명한 집계서(les feuilles de pointage)을 투표소에 제출한다. 개표 입회인은 이와 동시에, 유효성이 의심되거나, 선거인 또는 명단의 대표자에 의해 유효성에 이의가 제기된 투표용지를 함께 제출한다.

D1441-153조

개표 직후, 선거 작업에 대한 보고서 (선거록)이 투표소 내에서 선거인의 참관 하에 서기에 의해 작성된다.

선거록은 2부 작성하고 투표소요원 전원이 서명한다. 후보자의 대표자는 2부의 선거록에 부서하여야한다. 보고서(선거록)의 작성 직후, 투표소장은 결과를 공표한다.

D1441-154조

투표소의 이의와 결정에 대한 증거자료와 개표서(feuille de dépouillement)은 선거록에 첨부한다. 선거록에 의무적으로 첨부하는 투표용지 외의 투표용지는 선거인의 참석 하에 파기한다.

제3호: 투표조사위원회 (Commission de recensement)

D1441-155조

코뮌 내에 여러 개의 투표소가 있는 경우, 시청에 설치된 투표소가 두 선거군의 중앙 투표소이다. 각 투표소에서 작성된 선거록은 중앙 투표소에 전달되며, 중앙 투표소는 코뮌의 결과를 집계한다.

D1441-156조

각 코뮌의 결과에 대한 선거록은 2부 작성한다. 1부는 시청의 사무국에 제출하고, 나머지 1부는 각 노사분쟁조정위원회 관할 투표조사위원회에 즉시 제출한다.

D1441-157조

각 도내에서 투표의 집계는 하나 또는 여러 개의 위원회에서 실시하며, 관할 구역 및 소재지는 도지사령으로 정한다

도지사는 각 위원회에 선거록을 전달한다.

D1441-158조

투표조사위원회는 항소법원 제1재판관이 임명한 현역 또는 명예직의 사법 집정관이 주관한다. 위원회는 소재지의 시장과 시의원 1인을 포함한다.

서기는 시장이 임명한 시청 직원이 담당한다.

D1441-159조

각 후보자 명단의 대표자가 위원회의 활동에 자문자격으로 참석할 수 있다.

대표자의 성명, 출생일과 출생지를 선거일 48시간 전 까지 등기우편으로 위원장에게 통보한다.

발송에 따른 비용은 국가가 부담한다.

D1441-160조

투표조사위원회는 지역의 표 집계와, 필요한 경우, 선거록에 기록된 숫자의 정정 후, 다음의 규칙에 따라 각 선거군 및 국 별로 비례대표제와 가장 높은 평균의 법칙에 따른 추가 배분을 적용하여 각 명부의 후보등록 순서에 맞추어 의원석을 부여한다.

1° 의원당 득표수는 각 선거군과 각 국에서 결정하며, 유효표의 숫자를 해당 국 과 선거군에서 선출할 노사분쟁조정위원의 수로 나누어 구한다.

2° 각 후보명단에게 후보명단의 득표수를 의원당 득표수로 나눈 수만큼의 노사분쟁조정위원회 위원석을 배정한다.

D1441-161조

D1441-160조 2항에 따라 배분되지 않은 노사분쟁조정위원회 위원석은 가장 높은 평균의 법칙에 따라 배정한다.

이와 같은 경우, 의원석은 득표수를 현재 배정받는 의원석 수로 나눈 후 1을 더한 수가 가장 큰 후보자명부에 배정한다.

마지막으로 배정할 의원석에 대하여 동일한 평균을 갖는 두 후보명단이 발생할 경우, 의원석은 득표수가 많은 명단에게 배정한다.

득표수가 동일한 경우에는, 각 명단에서 선출 될 후보 중 연장자에게 의원석이 주어진다.

제7항: 결과 발표

D1441-162조

투표조사위원회는 선거 다음 날, 노사분쟁조정위원 선거 결과를 발표한다.

결과는 발표일에 노사분쟁조정위원회 소재지의 시청에 게시한다.

D1441-163조

개표록은 위원회의 위원들이 서명한다. 개표록 1부는 즉시 도지사에게 전달한다.

도지사는 개표록의 수령일로부터 3일 이내에 원본과 동일함을 증명한 사본을 다음에게 전달한다.

1° 노사분쟁조정위원회 소재지 관할 고등법원의 공공검사

2° 노동부장관

3° 노사분쟁조정위원회의 수서기장, 서기과장

도지사는 공공검사에게 의원석을 1석 이상 차지한 후보자 명단의 개인 및 단체 신고서와D1441-67조에 언급된 신고서의 사본 1부를 제출한다.

제8항: 당선 명단의 공표

D1441-164조

노사분쟁조정위원회에 당선된 위원 명단은 도청의 행정기록수집록에 게시한다. 명단은 도청에서 열람 가능하다.

D1441-165조

D1441-65조에서 D1441-67조, D1441-81조, D1441-146조, D1441-153조, D1441-156조 및 D1441-163조에 명시된 서류는 노동부 장관령이 정한 형식을 따른다.

제3관: 추가 선거(Elections complémentaires)

R1441-166조

L1441-36조 2항의 상황 발생 시, 노사분쟁 조정위원회 총선거가 12개월 내에 열리는 경우 추가 선거를 할 수 없다.

R1441-167조

R1441-168조에서 R1441-170 조의 조건 하에, 노사분쟁조정위원회 총선을 위한 선거 작업의 준비와 진행에 관한 제1절과 제2절의 규정은 추가 선거 시에도 적용된다.

R1441-168조

총선 실시일로부터 12개월 내에 의원석이 공석이 되거나 국(section)의 정원 증가가 결정된 경우 총선 시 작성된 선거인명부를 사용한다.

R1441-169조

R1441-168이 규정하는 기간 이후 공석이 발생하거나 정원 증가가 결정된 경우, 새로운 선거인

명부를 작성한다. 선거인 명부는 L1441-8조, L1441-10조, L1441-11조에 기재된 신고를 기초로 하여 L1441-13조가 규정하는 행정 위원회의 보조를 받아 시장이 작성한다.

R1441-170조

도지사는 전국적 규모의 노동자 조합 및 고용자 조합의 지역 대표자와의 협의 후, 법령으로 선거 일정을 정한다. 도지사는 다음의 내용을 결정한다.

1° 투표일

2° 선거인 자격 조건 심사일

3° 선거인 명부 작성 기간

4° 후보등록신청서 제출기간

제4관: 투표의 이의

R1441-171조

투표 이후 이의가 제기되는 경우, L1441-39조가 규정하는 이의는 노사분쟁조정위원회 소재지의 시청에 결과가 게시된 날로부터 8일 이내에, 이의가 제기된 위원회에 속한 모든 선거인, 모든 피선거자격인 또는 모든 후보 명단 대표자에 의해 제기될 수 있다.

이와 같은 이의는 노사분쟁조정위원회 소재지 관할 소법원에 제기한다.

R1441-172조

R1441-171이 정하는 상소의 경우, 노사분쟁조정위원회 소재지 관할의 도지사와 공공검사에 의해 이루어질 수 있다. 본 항소는 D1441-163에 기록된 개표록의 수신일로부터 15일 이내에 가능하다.

R1441-173조

미성년자 선거인은 허가 없이 상소할 수 있다.

R1441-174조

선거에 관한 이의가 제기된 노사분쟁조정위원은 상소에 대한 최종판결 전까지는 선서, 취임 및 의원활동을 할 수 있다.

R1441-175조

상소는 소법원의 서기과에 구두 또는 서면으로 신고하여 제기한다.

신고는 상소자의 성명, 주소, 상소 자격 및 상소 대상을 표시한다.

상소가 후보자의 피선거자격, 당선자의 피선거자격 또는 선거를 문제삼는 경우, 신고에 그들의 성명과 주소를 기재한다.

후보자 명단의 수리가능성 이나 적법성, 또는 투표의 적법성에 관한 상소의 경우, 신고는 경우에 따라 이의가 제기된 명단 또는 모든 명단의 대리인의 성명과 주소를 기재한다.

서기장은 상소를 공공검사에게 보고한다.

R1441-176조

소법원은 양식과 비용 없이, 상소로부터 10일 이내에 판결하며, 판결 3일 전에 R1441-175에 언급된 소송 당사자들에게 통보한다.

판결은 서기과에 의하여 소송 당사자들에게 수취확인 등기우편으로 3일 내에 통보한다. 서기과는 같은 기간 내에 도지사와 공공검사에게 보고한다.

판결에 대한 항소(opposition)는 불가능하다. 민사소송법 제 999조에서 제 1008조까지의 조건에 따라 파기 상소(대법원 상고)가 가능하다. 파기 상소 기간은 판결의 통보일로부터 시작한다, 파기상소는 기존 판결의 효력을 정지시킨다.

소송 당사자의 최고 행정재판소와 파기원에서의 변호사에 의한 소송대리는 면제된다.

R1441-177조

R. 1441-73조, R. 1441-76조, R. 1441-172조 및 R. 1441-176조가 정하는 기간은 민사소송법 제 640조, 641조 및 642조의 규정에 따라 계산 및 연장한다.

제2장: 노사분쟁조정위원의 지위

제1절: 교육

D1442-1조

노사분쟁조정위원 교육은 다음에 의해 이루어질 수 있다.

1° 공공기관 또는 국가의 직원 교육 기관

2° 공립 고등교육 기관

3° 아래와 같은 비영리 사립 기관

a) 최종 선거 시, 전국적으로 최소 50개의 도(department)에서 150석 이상을 차지한

직업조합 및 노동조합에 연결된 기관

b)노사분쟁조정위원 교육만을 전담하는 기관

R1442-2조

D1442-1조 1항과 2항에 언급된 기관의 경우, D1442-3조와 D1442-4조의 혜택과 L1442-6조 2항이 규정하는 노동자위원의 권리에 대한 접근은 노동부 장관의 승인을 필요로 한다

법령에 의한 승인의 유효 기간은 5년이다. 승인은 감사 결과에 따라 매년 말 취소될 수 있다.

본 규정은 D1442-3조에 기록된 협정의 파기 통보에 장애가 되지 않는다.

기관은 국새상서, 법무부 장관과 노동부 장관의 법령으로 규정한 형식에 맞게 작성된 승인 신청 서류를 제출한다.

D1442-3조

협정은 계획된 신용 한도 내에서 D1442-1조에 언급된 기관과 노동부 장관 사이에 내에서 체결한다.

협정 기간은 5년이다.

각 협정서는 아래와 같은 내용에 대한 계획을 정한다.

1° 협정 기간 동안 기획된 프로그램. 프로그램은 노동부 장관 및 법무부 장관의 법령의 규정에 맞게 정한다.

2° 협2정 기간 동안의 연수자의 교육 일수

3° 연수2자의 연간 교육 일수

4° 각 교2육의 연수기간;

5° 사용되는 교육 및 기술 수단

6° 국가의 총 재정지원 금액 예상과 협정 기간 동안의 분할 계획

7° 국가 재정지원의 지역 시설 양도계획

D1442-4조

D1442-1조 2항과 3항에 언급된 기관에 대한 국가의 재정지원은 다음을 포함한다.

1° 기관의 조직 비용을 충당하기 위한 자금. 조직 비용은 아래를 포함한다.

a) 교육 중 발생하는 아래의 비용

문서 및 장비

장소

기타물품

b)교육 시간 외에 발생하는 아래의 비용

교육자 양성 비용

신기술 사용에 관련한 비용

c) 다음의 행정 지출

인건비

운영비

2° 연수생 당 하루 교육에 대한 고정 금액을 기준으로 계산한 참가비. 참가비는 교육비 및 연수생의 체류와 이동비를 포함한다. 협정서에 연간 계약액(forfait)을 정하여 표시한다.

D1442-5조

D1442-3조의 협정서는 감사 방식을 명시하며, 특히 국가의 재정 지원의 대상인 연수에 대한 행정 및 재무 감사 및 장치에 대한 평가 방식을 명시한다.

D1442-6조

국가는 승인 기관이 투자하는 노사분쟁조정위원 교육에 관한 혁신활동을 재정적으로 지원한다.

D1442-7조

D1442-1조의 기관에서 이루어지는 하나 또는 여러 개의 연수 참여로 인한 노동자 의원의 총 결근 일은 한 해에 2주를 초과할 수 없다.

연수자는 수취확인 등기우편으로 고용주에게 아래의 기한에 맞추어 결근을 통보한다.

1° 3일 이상 연속 결근 시에는 최소 30일 이전에 통보한다.

2° 그 밖의 경우 최소 15일 이전에 통보한다.

통보 우편물은 연수 일정과 기간, 시간 및 책임 기관의 이름을 명시한다.

D1442-8조

연수기관은 근로자에게 연수 참여 확인증을 발급한다. 확인증은 회사 복귀 후 고용자에게 제출한다.

D1442-9조

D1442-7조에 따라 휴가 혜택을 받는 근로자위원은 아래에 포함하지 않는다. :

1° L6322-7조에서 L6322-9조의 따른 연수 휴가 혜택자의 수 결정

2° L3142-7조에 따른 경제, 사회, 조합 연수 휴가 혜택자의 수 결정

D1442-10조

위원회로부터만 보수를 받는 근로자위원은, D1442-7조에 따라 휴가를 사용하는 경우, 전년도에

지불 되고 일반 세금법제 87조에 따라 세무기관에 신고 된 임금의 1/1900에 해당하는 시간당 연수 비용에 기초하여 각 고용주로부터 보상받는다.
보상에 따른 고용주의 교육 훈련 분담금 공제는 R6331-22조 1항의 규정에 따라 이루어진다.
다른 근로자 위원의 경우, R6331-22조를 적용한다.

제2절: 직무수행

제1관: 취임

D1442-11조

노사분쟁조정위원회 내에서 사법 업무를 수행한 적이 없는 아래의 사람은 선서하여야 한다.

1° 새롭게 선출된 노사분쟁조정위원

2° 지난 선거 시 투표에 참가한 명단에서 당선자 다음 순서에 위치하여, 공석이 된 위원직의 후임으로 임명된 노사분쟁조정위원.

3° 추가 선거에 따라 선출된 노사분쟁조정위원

D1442-12조

선서를 위한 법원 호출은 노사분쟁조정위원회 소재지 관할 고등법원의 공공검사가 하며, 선거가 이루어진 다음 해 1월 중, 다음의 기간 내에 이루어진다.

1° D1442-11조 제1항에 해당하는 위원의 경우, D1441-163이 정하는 개표록의 수신으로부터 1개월 이내.

2° D1442-11조 제2항과 제3항에 해당하는 위원의 경우, 공석의 확인 또는 D1441-163조에 기록된 개표록의 수신일 이후

D1442-13조

노사분쟁조정위원은 아래의 개별 선서를 한다.

«나는 열성과 성실로 나의 의무를 다하고 판결에 대한 비밀을 유지할 것을 맹세한다.

선서 수신에 대한 보고서를 작성한다.

D1442-14조

새로 구성된 위원회의 첫 번째 총회에 해당하는 노사분쟁조정위원회의 공식 취임일에는, 선서 수신에 대한 보고서를 낭독한다.

취임과 함께 D1442-11조 제1항에 해당하는 노사분쟁조정위원의 직무가 시작된다. D1442-11조 제2항, 제3항에 해당하는 위원은
공석의 확인, 개표록 또는 선서 수신 보고서의 수신 후 열리는 부(section)의 법정에서 취임한다.
서기장, 서기과장은 근로자위원의 취임으로부터 8일 이내에, 고용주에게 서신으로 해당 근로자위원의 직무 시작일을 알린다.

D1442-15조

노사분쟁조정위원회 관할 내에 고등법원이 위치하지 않는 경우, 고등법원장은 당선자들의 요청에 따라, 노사분쟁조정위원회를 관할하는 소법원의 행정 담당 사법관에게 선서 수신을 위한 공개회의(séance)를 실시할 것을 를 명령할 수 있다. 본 회의의 의사록은 고등법원에 제출되고 고등법원은 의사록을 기록부에 게재할 것을 명령한다.

제2관: 임기 종료

D1442-16조

보고담당자로 임명되고 재임이 되지 않은 노사분쟁조정위원은 새로운 노사분쟁조정위원회의 취임일로부터 2개월 내에 보고서를 제출한다.

D1442-17조

직위를 사임하는 위원은 사직서를 노사분쟁조정위원장에게 제출하고 수취확인 등기우편으로 공공검사에게 알린다.
사임은 서신의 발송일로부터 1개월 후에 확정된다.

D1442-18조

임기 중, 위원직에 당선 될 시의 자격을 잃고 다른 자격을 얻은 노사분쟁조정위원은 그 사실을 공공검사와 노사분쟁조정위원장에게 알린다. 신고에 따라 위원직은 자동 사임된다.
신고가 이루어지지 않는 경우, 노사분쟁조정위원장 또는 공공검사의 발의에 의해, 국(section) 또는 필요한 경우 부(chambre)의 의회가 문제를 해결한다. 문제의 노사분쟁 조정위원은 해명을 위해 의회에 소환된다.
의사록은 8일 이내에 노사분쟁조정위원장에 의해 공공검사에게 제출되며, 공공검사는 같은 기한 내에 고등법원장에게 의사록을 제출한다.
의사록의 검토에 따라 해임이 결정될 경우, 관할 법원에 상소한 경우를 제외하고 고등법원

평의부는 해임을 선고한다. 도지사는 공공검사에 의해 결정을 통보 받으며, 상소한 경우는 검사장이 통보한다.

D1442-19조

어떠한 이유에서든지 노사분쟁조정위원석이 공석이 되는 경우, 위원장은 그 사실을 확인하고 8일 이내에 도지사와 공공검사에게 보고한다.

제3절: 징계와 보호

제1관: 징계

D1442-20조

위원장은 국이나 부의 이유를 표시한 의견서를 포함한 보고서를 통해 L1442-12조에 기재된 노사분쟁조정 위원의 직무 수행 거부를 확인한다. 이에 앞서 노사분쟁조정위원을 정식 소환하거나 의견을 들어야한다. 국(section)또는 부(chambre)가 소환일로부터 1달 이내에 의견서를 제출하지 않는 경우, 위원장은 검사장에게 제출하는 보고서에 이 사실을 기재하고 항소법원에 제소한다. 의사록의 검토 후, 항소법원 평의부가 판결한다.
항소법원은 당사자를 소환한다.

D1442-21조

노사분쟁조정위원장은 소환일로부터 1달 이내에, 출두에 대한 보고서를 공공검사에게 제출한다. 공공검사는 의견서를 첨부한 보고서를 국새상서, 법무장관에게 전달한다.

D1442-22조

L1442-14조에 따른 노사분쟁조정위원의 견책이나 자격정지는 국새상서, 법무부장관의 령으로 선고한다.

D1442-23조

법원 법(code de l'organisation judiciaire) L141-2조와 L141-3조, 그리고 민사소송법 L366-1조에서 L366-9조는 노사분쟁조정위원회와, 각 노사분쟁조정위원에게 적용된다.
1883년 8월 30일 법 제 17조에 기재된 비전문 판사에 대한 국새상서, 법무부장관의 견책권 및 법원 법 R721-1조에 기재된 겸직 불능은 본 권의 규정에 대립하지 않는 한, 노사분쟁조정

재판소에도 적용된다.

D1442-24조

재판관을 상대로 한 소송은 항소법원에서 판결한다.

제4절: 훈장 및 명예직

D1442-25조

노사분쟁조정위원은 법정과 공식 행사 시, 자신의 신분을 나타내는 리본에 매달은 목걸이 모양의 훈장을 착용한다. 노사분쟁조정위원장의 훈장과 재판 시 재판부 의장의 훈장은 금을 도금한 동으로 만들어진 훈장이다. 이외의 노사분쟁조정위원의 훈장은 은을 도금한 동으로 만들어진 훈장이다. 훈장의 표준 직경은 65mm로, 표면에는 "프랑스 공화국" 이라고 기재하고 공화국의 상징인 (마리안의) 오른쪽 측면 얼굴을 배치한다.

훈장과 폭 75mm의 리본은 올리브나무 가지가 새겨진 폭 75mm연결부로 연결한다.

리본은 세로 방향으로 파란색과 빨간색의 동일한 두 부분으로 나뉘어져 있다.

D1442-26조

12년 동안 활동한 전직 노사분쟁조정위원에게는 국새상서, 법무부 장관의 법령으로 명예직을 수여할 수 있다.

이와 같은 법령은 노사분쟁조정위원회 총회의 의견에 따라 이루어지는 위원회 관할 고등법원의 법원장의 제안에 의해 채택한다. 명예직은 같은 절차에 따라 취소될 수 있다.

D1442-27조

노사분쟁조정위원회의 명예위원은 취임식과 법원 법 R711-2조가 정하는 공식접견에 참석할 수 있다.

명예위원은 상기 취임식과 공식 접견 및 공식 행사에 D1442-25가 정하는 기장을 착용할 수 있다.

D1442-28조

명예직을 받은 전직 노사분쟁조정위원은 광고, 상업적 서신, 소송 문서나 사법외 문서 (acte extra-judiciaire)에 그 사실을 기재할 수 없다.

기타 다른 모든 상황의 경우, 명예직을 수여 받은 노사분쟁조정위원회를 명시하지 않은 채로

명예직을 표시할 수 없다.

제3장: 형사 조항

R1443-1조

고용주가 선거인 명부 작성에 관련한 R1441-20조와 R1441-24조의 규정을 무시할 경우, 4급 위반에 해당하는 벌금형에 처한다.

R1441-20조 규정을 위반하는 경우, 부정행위의 수와 동일한 수의 벌금형을 선고한다.

R1443-2조

R1441-24조와 R1441-47가 규정하는 보고서와 선거인 명부의 열람에 관하여 선거 목적 이외에 다른 목적으로 개인에 관련한 내용을 발행하거나 배포하는 경우 4급 위반에 해당하는 벌금형에 처한다.

부정행위의 수와 동일한 수의 벌금형을 선고한다.

R1443-3조

선거 목적 이외에 목적으로 노사분쟁조정위원회의 선거인 명부를 사용하는 경우, 4급 위반에 해당하는 벌금형에 처한다.

부정행위의 수와 동일한 수의 벌금형을 선고한다.

제5편: 노사분쟁조정위원회의 소송절차

제1장: 일반 조항

R1451-1조

본 법전의 규정을 제외한 노동법원의 소송절차는 민사소송법 제 1권의 규정에 따른다.

R1451-2조

소송절차에 대한 항변은, 받아들여지지 않을 수도 있으며, 본 안에 대한 변호나 불수리 사건결정 전에 제기한다. 항변은 위의 조건에 따라, 재판부에 제기한다.

R1451-3조

소법원이 노사분쟁 관련 판결을 내리도록 요청되는 경우, 소송은 본 편의 규정에 따라 제기, 예심 및 판결한다.

상소의 경우, 노동법원과 같은절차로 진행한다.

제2장: 노사분쟁 조정위원회의 제소(Saisine) 및 청구 수리가능성

제1절: 노사분쟁 조정위원회의 제소

R1452-1조

청구 또는 소송당사자들이 자발적으로 조정부에 출석함으로써 제소된다.

노사분쟁 조정위원회 제소는, 관할이 아닌 경우에도 시효를 중단시킨다.

R1452-2조

청구는 노사분쟁조정위원회 서기과에 제기한다. 등기 우편으로 청구 가능하다.

청구서는 민사소송법 제 58조의 내용 외에, 각 청구 항목을 기재한다.

서기과는 청구인에게 수리확인증을 발급하거나 발송한다. 수리 확인증 또는 그에 첨부된 문서에 R1453-1조, R1453-2조, R1454-10조 및 R1454-12조에서 R1454-18조의 조항을 기재한다.

R1452-3조

서기과는 사건을 다룰 조정부 회의의 장소, 일자 및 시간을

1° 청구서 제출 시 구두로.

2° 또는 일반 우편으로 청구인에게 알린다.

서기과는 청구인에게 모든 유용한 문서를 지참할 것을 요청한다.

R1452-4조

서기과는 수취확인 등기우편을 통해 피고인을 조정부에 소환한다. 동시에 소환장의 사본을 보통 우편으로 피고인에게 발송한다

소환장은 아래의 내용을 표시한다.

1° 청구인의 성명, 직업, 주소

2° 사건을 다룰 조정부 회의 장소, 일자 및 시간

3° 청구 항목

4° 부재 시, 조정부가 상대방이 제출한 증거에 의해 피고에게 임시 집행 결정을 내릴 수 있다는 사실

소환장은 피고인에게 모든 유용한 문서를 지참할 것을 요청한다.

소환장 또는 소환장에 첨부된 문서에 R. 1453-1조, R. 1453-2조,R. 1454-10조 및 R. 1454-12에서R. 1454-18를 기재한다.

R1452-5조

R1452-1조 2항을 조건으로, 피고인의 조정부 소환장은 법원 소환장의 효력을 갖는다.

제2절: 청구 수리 가능성

R1452-6조

같은 소송자 간에 이루어지는 고용계약에 관한 모든 청구는, 그것이 청구인이나 피고인 어느 쪽에서 유래하는 지에 상관없이, 하나의 사건으로 다룬다.

이와 같은 규칙은 청구의 이유가 노사분쟁조정위원회 제소 이후에 발생하는 경우에는 적용되지 않는다.

R1452-7조

동일한 고용 계약서에서 새로 발생한 청구는 항소에서도 수리가능 하다. 조정 시도의 부재는 반론으로 내세워질 수 없다.

청구가 항소심에서 제기된 경우에도, 노사분쟁에 대한 판결을 내리는 재판소는 자신의 관할에 들어가는 반소청구 또는 보상 청구의 대한 재판권을 갖는다.

R1452-8조

노사 분쟁 조정에 관하여서는, 소송 당사자들이 민사소송법 제 386조에 기재된 2년의 기간 동안 법원이 명백하게 소송당사자들의 책임으로 밝힌 제소를 하지 않는 경우에만 소권의 시효가 소멸된다.

제3장: 소송인의 조력(assistance) 및 대리

R1453-1조

합법적인 이유에 따라 대리자가 출석하는 경우를 제외하고, 소송당사자는 직접 출두한다. 소송당사

자는 보조(assister) 지원을 받을 수 있다.

R1453-2조

소송당사자를 대리하거나 보조할 수 있는 자격을 가진 자는 아래와 같다.

1° 동종업계의 근로자 또는 고용주

2° 노동자 조합과 고용주 조합의 상임 또는 비상임 대표

3° 배우자, 동거계약을 체결한 파트너, 동거인

4° 변호사

또한 고용주는 회사나 사업장의 구성원에 의해 대리되거나 보조 받을 수 있다.

R1453-3조

노사분쟁조정에 관한 소송은 구두변론을 원칙으로 한다.

R1453-4조

청구 내용 및 소송 당사자가 서면으로 제출한 주장에 대한 참고내용은 소송기록에 기재하거나 보고서에 기록한다.

제4장: 조정과 재판

제1절: 사건의 준비

R1454-1조

조정부나 재판부는 상소 불가능한 결정을 통해 사건의 재판 준비를 위하여 사건에 대한 노사분쟁조정위원회의 판결에 필요한 모든 정보자료를 수집 할 1인 또는 2인의 보고담당 위원을 임명할 수 있다.

급속 심리부 또한 심리를 위해 필요한 모든 정보 자료를 수집하기 위하여 1인 또는 2인의 보고담당 위원을 임명할 수 있다.

보고담당위원 임명 결정은 그 임무 수행을 위한 기한을 정한다.

R1454-2조

보고담당위원은 노사분쟁조정위원이다. 보고담당위원은 재판부 구성 시 포함될 수 있다.

2인의 보고담당위원이 하나의 사건에 임명되는 경우, 1인은 고용주, 나머지 1인은 노동자로 한다. 그들은 함께 임무를 수행한다.

R1454-3조

보고담당위원은 소송당사자들의 의견을 듣거나, 분쟁 해결에 필요한 설명을 제출하는 것을 요청할 수 있다. 또한 보고담당위원은 소송당사자들에게 노사분쟁조정위원회에 진상을 알리기 위한 서류와 증명서를 제출할 것을 강요할 수 있다

1항에 기재된 서류와 증명서를 제출하지 않는 경우, 보고담당위원은 사건을 재판부로 이송할 수 있다.

재판부는 소송당사자의 기권 또는 거절로 인한 모든 결과를 도출한다.

보고담당위원은 진실을 규명하기 위하여, 모든 사람을 신문할 수 있으며, 모든 예심 조치를 취할 수 있다.

R1454-4조

보고담당위원 또는 재판부는 증거나 계쟁물의 보관을 위해 필요한 모든 조치를 명령할 수 있다.

R1454-5조

소송당사자들 간에 전체적 또는 부분적 조정이 성립하는 경우, 보고 담당위원은 합의 내용을 보고서에 기록한다.

R1454-6조

보고 담당위원의 결정은 임시적이며, 소송 주건(主件)의 기결사항의 권력을 갖지 않는다.

보고 담당위원의 결정은 집행되어야 한다. 결정은 전문가의 감정에 대한 특별 규정을 조건으로, 본 안에 대한 판결과 함께하는 경우에만 항소 대상이 될 수 있다.

제2절: 조정

R1454-7조

조정부는 1인의 근로자위원과 1인의 고용주위원으로 구성된다. 각 국(section)의 특별 법규로 모든 근로자위원과 노동자위원의 회전순서를 정한다.

의장직은 위의 법규로 정해진 교대 순서에 따라 근로자위원과 고용주위원이 번갈아 수행한다.

둘 중 처음으로 조정부의 의장직을 맡을 위원은 추첨을 통해 정한다.

예외 및 L1441-38조의 경우, 국(section)이 하나의 선거군으로만 구성될 시 조정부의 2명의 구성원은 모두 노동자 위원 또는 모두 고용주 위원으로 이루어질 수 있다.

R1454-8조

조정부의 심리는 어떠한 사건도 등록되어 있지 않은 경우를 제외하고는 최소 주 1회 열린다.
조정부 심리는 비공개이다.

R1454-9조

조정부의 심리를 주재하기 위하여 소집된 의장 또는 부의장의 부재 시, 의장직은 의장 또는 부의장과 같은 의회에 속하고 L1423-3조에서 L1423-8조 및 R1423-13조의 형식에 따라 대행자로 임명된 노사분쟁조정위원이 대신할 수 있다.
대행자의 임명이 없는 경우, 같은 의회 내에서 직무기간이 가장 긴 위원이 의장직을 맡는다.
직무기간이 같은 위원이 있는 경우, 연장자가 의장직을 맡는다.

R1454-10조

조정부는 소송당사자들의 해명을 듣고 조정의 성립을 위해 노력한다. 조서가 작성된다.
부분적 또는 전체적 합의가 이루어지는 경우, 합의 내용을 조서에 기록한다. 이와 같은 경우 조서는 조정부에서 전체 또는 부분적으로 즉각적인 집행에 대한 합의가 이루어졌음을 명시한다..
완전한 합의가 이루어지지 않은 경우, 서기는 의장의 감독하에 이의가 제기된 요구 및 그에 대한 소송당사자들의 의사를 소송기록 또는 조서에 기록한다.

R1454-11조

조정이 성립하고 합의에 따라 전체적 또는 부분적으로 즉각적인 집행이 있는 경우, 이를 기록한 조서의 초본이 발급 가능하다.
이는 집행력을 갖는 증명서에 상당한다.

R1454-12조

조정일에 청구인이 유효 시간 내에 정당한 이유를 밝히지 않고 출석하지 않는 경우, 조정부는 청구와 소환의 무효를 선언한다.
그러나 청구인이 정당한 이유로 불참하고, 청구인을 대신하여 조정할 것을 허가하는 문서를 지참한 대리인이 출석하는 경우, 청구와 소환의 무효는 선언되지 않는다.
이와 같은 경우, 위임장은 대리인이 출석하지 않는 경우, 조정부가 청구의 무효를 선언할 수

있다는 것을 기재한다.
양식 없이 제소 된 조정부가 청구인이 불가항력한 상황으로 두 번째 청구에 출석이나 대리될 수 없었다는 것을 확인하지 않는 한 청구는 1회에 한하여 반복할 수 있다.

R1454-13조

조정일에 피고인이 출석하지 않는 경우, 조정부는 필요에 따라 R1454-14조가 규정하는 권한을 사용 후, R1454-17조를 적용한다.
그러나, 피고인이 유효 시간 내에 정당한 이유를 밝히는 경우, 자신을 대신하여 조정할 것을 허가하는 문서를 지참한 대리인이 대신 참석할 수 있다
대리가 불가능한 경우, 피고인은 일반 우편으로 다음 조정에 소환된다.
피고인이 자신의 잘못이 아닌 이유로 1차 소환장을 받지 못한 경우, 조정부는 다시 한 번 다음 조정에 소환할 것을 결정한다. 이와 같은 소환은 서기의 수취확인 등기우편으로 이루어지거나 청구인의 요청에 따라 집행관에 의해 이루어진다.
이와 같은 조치는 위반 시 조정부가 확인한 청구의 무효를 조건으로, 조정부의 결정으로부터 6개월 이내에 실행된다.

R1454-14조

조정부는 모든 절차의 예외에도 불구하고, 피고인의 출석하지 않는 경우에도 다음을 명령할 수 있다.

1° 필요한 경우, 이행강제금 (astreinte)를 조건으로 경력증명서, 급여 명세서 및 고용주가 법적으로 발급해야 하는 모든 서류의 발급.
2° 채무의 존재에 대한 심각한 이의가 없는 경우,
   a) 급여와 급여에 동반되는 보상금 및 수수료에 대한 예납금 지불
   b) 유급 휴가, 근로계약 파기 예고 및 해고 보상금에 대한 예납금 지불
   c) L. 1226-14 L1226-14조에 기재된 산업 재해 또는 직업병으로 인한 의학적 불능의 경우에 대한 해고 시, 손해배상액 및 특별 보상금의 지불
   e) L1243-8조에 기재된 계약 종료 보상금 및 L1251-32조에 기재된 파견 종료 보상금의 지불
3° 강제적인 경우를 포함한 모든 예심 조치
4° 증거와 계쟁물의 보관을 위해 필요한 모든 조치

R1454-15조

R1454-14조 2항의 적용에 따라 할당된 예남금의 총액은 조정부가 산정한다. 총액은 최종 3개월

급여의 평균을 기준으로 계산된 6개월 치 급여를 초과할 수 없다.
조정부는 임시적으로 자신이 명령한 이행강제금을 청산할 수 있다.
1항에 기재된 조항 적용 시, 조정부의 심리는 공개로한다.

R1454-16조

R1454-14조와 R1454-15조의 적용에 따른 결정은 임시적이다. 결정은 소송의 주건(主件)의 기결사항의 권력을 갖지 않는다. 결정은 가처분에 의해, 필요한 경우 소송기록의 조사 후 집행력을 갖는다.
결정은 항고가 불가능하다.
결정은 전문가의 감정에 대한 특별 규정을 조건으로, 본 안에 대한 판결과 함께하는 경우에만 항소 법원 또는 파기원에 항소 대상이 될 수 있다.

R1454-17조

조정이 이루어지지 않았거나 부분적인 조정이 이루어진 경우, 조정부는 청구인과 피고인 또는 그 대리인이 출석하였고 1인이나 2인의 보고담당위원의 임명이나 예심 조치의 필요 없이 사건이 심판 가능한 상태일 때 사건을 재판부로 이송한다.
재판부에 구두로 소환 될 경우, 소송 당사자들은 소송기록에 난외서명(émargement)한다. 이 같은 경우, 서기는 재판일을 기재한 통지서(bulletin)를 소송당사자에게 발급한다.
사건이 즉시 판결 가능한 상태이고 법정의 편성이 가능한 경우, 조정부는 모든 소송 당사자들의 합의하에 곧바로 재판부 법정을 개정하고 소송당사자들을 출두시킬 수 있다. 피고인이나 그 대리인이 출석하지 않았고, 사전에 조사나 예심 절차가 필요하지 않는 경우, 조정부는 사건을 재판부로 이송한다. 청구인은 소송기록에 난외서명하고 재판부에 구두로 소환될 수 있다.
이 같은 경우, 서기는 재판일을 기재한 통지서(bulletin)를 청구인에게 발급한다.

R1454-18조

조정부는 요청을 뒷받침하기 위해 소송당사자들이 제출할 자료의 보고기간을 정할 수 있다.

제3절: 재판

R1454-19조

소송당사자들이 소송기록의 난외 서명과 함께 구두로 소환되지 않은 경우, 서기과는 수취확인 등기우편으로 소송당사자들을 재판부에 소환한다. 이와 동시에 서기과는 소환장 사본을 일반우편

으로 소송당사자들에게 발송한다.

소환장은 다음을 표시한다.

1° 소송당사자들의 성명, 직업 및 거주지

2° 재판 장소, 일자 및 시간

3° 논쟁점

R1454-20조

피고인이 재판일에 출두하지 않는 경우, 본 안에 대해 판결한다. 그러나 피고인이 유효 시간 내에 정당한 이유를 밝히는 경우, 피고인은 등기 우편을 통해 다음 재판에 소환된다. 피고인이 자신의 잘못이 아닌 이유로 1차 소환장을 받지 못한 경우, 재판부는 수취 확인 등기 우편 또는 청구인의 요청이 있는 경우 집행관에 의해 피고인을 다음 재판에 소환할 것을 결정한다.

R1454-21조

재판부가 민사소송법 제 468조에 의해 소환의 무효를 선언할 경우, 청구는1회에 한하여 반복할 수 있다.

청구는 R1454-19조와 R1454-20조의 절차에 따라 재판부로 곧바로 이송된다.

R1454-22조

부분적 조정인 경우 포함 소송당사자간의 조정이 있는 경우, , 재판부는 합의의 내용을 조서에 기록한다.,

필요한 경우, 조서는 재판부에서 전체 또는 부분적으로 즉각적인 집행에 대한 합의가 이루어졌음을 명시한다.

R1454-23조

재판부는 절대 다수제로 판결한다. 절대다수가 성립하지 않는 경우, 가부동수의 경우와 같은 절차를 진행한다. 변론은 재개된다.

R1454-24조

재판부의 심리를 주재하기 위하여 소집된 의장 또는 부의장의 부재 시, 의장직은 의장 또는 부의장과 같은 의회에 속하고 L1423-3조에서 L1423-8조 및 R1423-13조의 형식에 따라 대행자로 임명된 노사분쟁조정위원이 대신할 수 있다.

대행자의 임명이 없는 경우, 같은 의회 내에서 직무기간이 가장 긴 위원이 의장직을 맡는다.

직무기간이 같은 위원이 있는 경우, 연장자가 의장직을 맡는다.

R1454-25조

변론 후, 즉시 판결을 언도하지 않는 경우, 판결일은 소송기록의 난외 서명 또는 서기에 의한 통지서를 통해 소송당사자들에게 알린다.

R1454-26조

위원회 또는 소송당사자의 거주지에 있는 항소 법원의 서기가 소송당사자들에게 노사분쟁조정위원회의 결정을 통보한다. 통보는 소송당사자들이 법원 집행관에 의해 통보 받을 권리와는 별도로 수취확인 등기우편으로 이루어진다.

소송당사자들은 사법행정조치에 관하여 난외서명과 함께 구두로 정보를 제공받거나 일반 우편으로 통지 받는다.

R1454-27조

노사분쟁조정위원회는 판결에 대한 강제집행을 하지 않는다.

R1454-28조

다음은 임시적으로 집행권을 갖는다.

1° 2반소청구 이외의 항소가 불가능한 판결

2° 경력증명서, 급여 명세서 및 고용주가 법적으로 발급해야 하는 모든 서류의 발급을 명령하는 판결

3° 최종 3개월의 월급의 평균으로 계산한 9개월 치 급여의 한도 내에서, R1454-14조 2항에 기재된 급여와 보상금의 지불을 명령하는 판결. 판결은 평균값을 기재한다.

제4절: 가부동수 의결 (Départage)

R1454-29조

가부동수 의결의 경우, 사건은 조정부나 재판부의 다음 재판으로 이송한다. 재판은 조정판사의 주재 하에 이송으로부터 1개월 이내에 이루어진다.

급속심리부에서의 가부동수 의결의 경우, 사건은 조정판사가 주재하는 재판으로 이송된다. 재판은 이송일로부터 최대 15일 이내에 즉시 열린다.

R1454-30조

노사분쟁조정위원이 가부동수 의결 된 재판의 재결정 재판 (l'audience de départage)에 참여가 불가능할 경우, 직접 자신을 대리할 자신의 국, 부 또는 급속심리부에 속하는 동일한 의회의 노사분쟁조정위원을 임명한다.

참석 불가능한 위원이 대리인을 찾지 못하는 경우, 자신이 속한 국 또는 부, 그리고 의회의 의장 또는 부의장이 동일한 조건으로 대리를 임명한다

노사분쟁조정위원, 의장 또는 부의장은 대리에 대하여 서기과에 즉시 통보한다.

재판부에서는 각 의회 별로 1인의 노사분쟁조정위원만 대리 가능하다.

R1454-31조

가부동수 의결 재판의 재결정 재판 시, 법원이 완벽하게 구성되지 못한 경우, 모든 위원의 불참하는 경우를 포함 참석한 노사분쟁조정위원의 수에 상관없이 조정판사는 변론 후 단독으로 판결한다.

조정판사는 판결에 앞서 참석한 노사분쟁조정위원의 의견을 수집한다

변론 후, 즉시 판결을 언도하지 않는 경우, 판결일은 소송기록의 난외 서명 또는 서기에 의한 통지서를 통해 소송당사자들에게 알린다.

R1454-32조

노사분쟁조정위원회의 재구성으로 인하여 이전에 발생한 가부동수 의결 사건을 이송할 수 없는 경우, 사건에 따라 조정부, 재판부 또는 급속심리부에서 사건의 심리를 재개한다

새로 구성된 조정부, 재판부 또는 급속심리부는 조정판사의 주재 하에 사건의 심리를 재개한다.

제5장: 급속심리

제1절: 급속심리부의 구성과 조직

R1455-1조

각 노사분쟁조정위원회는 전체 국 공통의 급속심리부를 구성한다. 급속심리부는 1인의 근로자위원과 1인의 고용주위원으로 구성한다.

R1455-2조

노사분쟁조정위원회 총회는 매년, L1423-3조, L1423-5조, R1423-11조 및 R1423-12조의 규정에 따라 급속심리부 법정에 참여할 근로자위원과 고용주위원을 임명한다.

이와 같이 임명된 위원의 숫자는 노사분쟁조정위원회 내부 규정에 따라 작성된 회전순서에 따라 급속심리재판 사무를 감당하기 충분하여야 한다.

노사분쟁조정위원회가 신설되는 경우에는, 1항에 기재된 급속심리부 위원 임명은 위원회의 설치로부터 3개월 이내에 한다. 임명이 이루어지기 전까지는, 급속심리부는 위원장과 부위원장 및 그들이 자신의 소속 선거군 내에서 임명하는 노사분쟁조정위원으로 구성한다.

R1455-3조

급속심리부 법정의 의장직은 고용주위원과 근로자위원이 내부 규정이 정한 조건에 따라 교대로 맡는다

R1455-4조

노사분쟁조정위원회의 내부 규정은 급속심리법정이 열리는 날짜와 시간을 정한다. 법정은 최소 주 1회 개회한다.

상황이 요구하는 경우, 노사분쟁조정위원회 위원장은 부위원장의 동의 하에, 하나 또는 그 이상의 법정을 추가하거나, 주간 일정을 조정할 수 있다.

제2절: 급속심리부의 권한

R1455-5조

모든 응급상황 시 급속심리부는, 분쟁의 존재가 정당화 하거나, 어떠한 심각한 이의도 제기되지 않는 모든 처분을 노사분쟁조정위원회 권한 내에서 명령할 수 있다.

R1455-6조

급속심리부는 심각한 이의가 존재하는 경우에라도 긴박한 손해를 예방하거나 명백히 불법적인 침해를 정지시키기 위해 보존처분이나 원상복구 처분을 내릴 수 있다.

R1455-7조

심각한 이론의 여지가 없는 채무가 존재하는 경우, 급속심리부는 채권자에게 예납금을 허가하거나 이행을 요하는 의무를 포함한 모든 채무의 실행을 명령할 수 있다.

R1455-8조

급속심리부에 제기된 청구가 급속심리부의 권한을 초과하고, 청구가 특별히 긴급한 상황인

경우, 급속심리부는 아래의 조건에 따라 사건을 재판부로 이송할 수 있다.

1° 모든 소송당사자의 동의가 필요하다.

2° 급속심리부는 R1454-10조의 규정에 따라 비공개 법정에서 조정을 시도하여야 한다.

소송당사자에게 이루어지는 재판부 재판의 날짜를 기재한 급속심리부의 법령의 통보는 법적 소환장에 상당한다.

제3절: 급속심리절차

R1455-9조

급속심리 청구는 집행 영장 또는 R1452-1조의 조건에 따라 청구인에 의해 이루어진다.

집행 영장에 의한 청구의 경우, 소환장 사본 1부를 재판 1일 전까지 서기과에 제출한다. 청구가 R1452-1조의 조건에 따라 제기된 경우, R1452-2조에서 R1452-4조의 규정이 적용 가능하다.

R1455-10조

노사분쟁조정위원회의 급속심리에 민사소송법 제 484조, 제486조 및 제488조에서 제492조가 적용 가능하다

R1455-11조

항소기간은 15일이다.

항소는R1461-1조 및 R1461-2조에 따라 제기, 예심 및 판결한다.

제 6장: 경제적 사유에 의한 해고 관련 분쟁

R1456-1조

경제적 사유에 의한 해고에 관련된 청원의 경우, 고용주는 노사분쟁조정위원회 서기과에 L1235-9조에 기재된 자료를 제출하거나 수취확인 등기우편을 통해 발송한다.

이와 같은 자료는 고용주가 자료를 소송기록에 첨부하기 위한 조정부 소환장을 받은 날로부터 8일 이내에 제출한다. 고용주에게 발송한 소환장은 이와 같은 의무를 표시한다.

서기과는 근로자에게 서기과에서 제출된 자료를 열람하거나 사본을 취할 수 있음을 알린다.

이와 같은 정보는 청구 제출 시 구두로 알리거나 일반 우편으로 알릴 수 있다.

R1456-2조

R1454-10조에 기재된 조정 심리는 노사분쟁조정위원회 제소로부터 1개월 내에 이루어진다.

R1456-3조

조정부는 소송 당사자들의 합의 하에, 사건의 예심 또는 위원회의 정보수집을 위해 필요한 기간과 조치를 정한다.

조정부는 소송당사자들이 자신의 요구를 뒷받침 하기 위하여 제출을 원하는 자료나 문서의 제출 기한을 정한다.

예심과 정보 수집 조치는 3개월 이하의 기간 내에 시행한다. 본 기간은 기술자나 보고담당위원의 이유를 표시한 요청에 의해서만 재판부에서 연장할 수 있다.

R1456-4조

조정부는 재판부의 재판일을 정한다. 재판부는 사건이 이송일로부터 6개월 이내에 판결한다.

R1456-5조

조정 심리 시, 노사분쟁조정위원회의 국(section)이 단체 해고의 경제적 이유에 대한 이의를 제기하는 여러 명의 청구인에 의해 제소 된 경우, 조정부는 해당 국의 합류를 명령한다.

제 7장: 재판관에 대한 이의신청(Récusation)

R1457-1조

노사분쟁조정위원회 재판관에 대한 이의 신청 절차는 민사소송법 제 341조에서 제355조에 따른다.

R1457-2조

재판관에 대한 이의신청이 항소법원에 제출되는 경우, 사회부에서 재판한다.

제4편: 항소

제1장: 항소 (Appel)

R1461-1조

항소기간은 1개월이다.

항소는 법원 서기과에 등기우편으로 대리인의 일부 또는 전체가 제출하는 신청서로 이루어진다. 민사소송법 제 58조가 규정하는 내용 이외에, 신청서는 항소 대상 판결을 지정하고, 항소를 한정하는 항목을 기재한다. 또한 항소자의 대리인의 성명과 주소를 포함한다. 신청서는 판결의 사본을 첨부한다.

R1461-2조

항소는 항소법원 사회부에 제기한다.

항소는 대리인 강제 주의를 취하지 않고 절차에 따라 제기, 예심 및 판결한다.

제2장: 파기 상고 (Pourvoi en cassation)

R1462-1조

다음의 경우, 노사분쟁조정위원회는 종심 판결한다.

1° 어떠한 소송 당사자의 요구금액도 법령이 정한 최종 관할 소가를 초과하지 않는 경우

2° 기타 청구 금액을 이유로 판결이 일심판결인 경우를 제외하고, 청구가 아스뜨렝뜨(이행강제금)의 유무에 상관없이, 경력증명서, 급여 명세서 및 고용주가 법적으로 발급해야 하는 모든 서류의 발급을 요청하는 경우

R1462-2조

최초 청구에만 기초한 손해 배상 반소청구가 최종 관할 소가를 초과하는 경우에는 판결에 대한 항소가 불가능하다.

D1462-3조

노사분쟁조정위원회의 판결을 최종으로 하는 관할 소가(taux de competence)는 4000유로이다.

제3장: 항고(Opposition)

R1463-1조

항고는 재판부에 직접 제출된다.

R1452-1조에서 R1452-4조가 적용된다.

항고는 항고신청자가 불참하는 경우 무효이다. 항고는 재청 불가능하다.

첨부조항 표

표C

2012년 1월 1일 효력 발생

노사분쟁조정위원회의 소재지 및 관할구역

도(DÉPARTEMENT)	고등법원	노사분쟁조정위원회의 관할구역 및 소재지	
		소재지	관할구역
Agen 항소법원			
Gers	Auch	Auch	Auch 고등법원의 관할구역
Lot	Cahors	Cahors	Cahors 고등법원의 관할구역
Lot-et-Garonne	Agen	Agen	Agen 과Villeneuve-sur-Lot 소법원의 관할구역
		Marmande	Marmande 소법원 관할구역
Aix-en-Provence 항소법원			
Alpes-de-Haute-Provence	Digne-les-Bains	Digne-les-Bains	Digne-les-Bains 고등법원의 관할구역
Alpes-Maritimes	Grasse	Cannes	Cannes 소법원의 관할구역.
		Grasse	Antibes, Cagnes-sur-Mer 와 Grasse 소법원의 관할구역
	Nice	Nice	Nice 고등법원의 관할구역
Bouches-du-Rhône	Aix-en-Provence	Aix-en-Provence	Aix-en-Provence 와 Salon-de-Provence 소법원의 관할구역
		Martigues	Martigues 소법원의 관할구역.
	Marseille	Marseille	Marseille 고등법원의 관할구역
	Tarascon	Arles	Tarascon 고등법원의 관할구역

도(DÉPARTEMENT)	고등법원	노사분쟁조정위원회의 관할구역 및 소재지	
		소재지	관할구역
Var	Draguignan	Draguignan	Brignoles 과 Draguignan 소법원의 관할구역
		Fréjus	Fréjus 소법원의 관할구역.
	Toulon	Toulon	Toulon 고등법원의 관할구역
Amiens항소법원			
Aisne	Laon	Laon	Laon 고등법원의 관할구역
	Saint-Quentin	Saint-Quentin	Saint-Quentin 고등법원의 관할구역
	Soissons	Soissons	Soissons 고등법원의 관할구역
Oise	Beauvais	Beauvais	Beauvais 고등법원의 관할구역
	Compiègne	Compiègne	Compiègne 고등법원의 관할구역
	Senlis	Creil	Senlis 고등법원의 관할구역
Somme	Amiens	Abbeville	Abbeville 소법원의 관할구역
		Amiens	Amiens 소법원의 관할구역
		Péronne	Péronne 소법원의 관할구역
Angers 항소법원			
Maine-et-Loire	Angers	Angers	Angers 와 Cholet 소법원의 관할구역
		Saumur	Saumur 소법원의 관할구역
Mayenne	Laval	Laval	Laval 고등법원의 관할구역
Sarthe	Le Mans	Le Mans	Mans 고등법원의 관할구역
Bastia 항소법원			
Corse-du-Sud	Ajaccio	Ajaccio	Ajaccio 고등법원의 관할구역
Haute-Corse	Bastia	Bastia	Bastia 고등법원의 관할구역
Besançon 항소법원			
Territoire de Belfort	Belfort	Belfort	Belfort 고등법원의 관할구역
Doubs	Besançon	Besançon	Besançon 고등법원의 관할구역
	Montbéliard	Montbéliard	Montbéliard 고등법원의 관할구역

도(DÉPARTEMENT)	고등법원	노사분쟁조정위원회의 관할구역 및 소재지	
		소재지	관할구역
Jura	Lons-le-Saunier	Dole	Dole 소법원의 관할구역
		Lons-le-Saunier	Lons-le-Saunier 와 Saint-Claude 소법원의 관할구역
Haute-Saône	Vesoul	Lure	Lure 소법원의 관할구역
		Vesoul	Vesoul 소법원의 관할구역
Bordeaux 항소법원			
Charente	Angoulême	Angoulême	Angoulême 고등법원의 관할구역
Dordogne	Bergerac	Bergerac	Bergerac 고등법원의 관할구역
	Périgueux	Périgueux	Périgueux 고등법원의 관할구역
Gironde	Bordeaux	Bordeaux	Bordeaux 고등법원의 관할구역
	Libourne	Libourne	Libourne 고등법원의 관할구역
Bourges 항소법원			
Cher	Bourges	Bourges	Bourges 고등법원의 관할구역
Indre	Châteauroux	Châteauroux	Châteauroux 고등법원의 관할구역
Nièvre	Nevers	Nevers	Nevers 고등법원의 관할구역
Caen 항소법원			
Calvados	Caen	Caen	Caen 고등법원의 관할구역
	Lisieux	Lisieux	Lisieux 고등법원의 관할구역
Manche	Cherbourg	Cherbourg	Cherbourg 고등법원의 관할구역
	Coutances	Coutances	Coutances 소법원의 관할구역
		Avranches	Avranches 소법원의 관할구역
Orne	Alençon	Alençon	Alençon 고등법원의 관할구역
	Argentan	Argentan	Argentan 고등법원의 관할구역
Chambéry 항소법원			
Savoie	Albertville	Albertville	Albertville 고등법원의 관할구역
	Chambéry	Aix-les-Bains	Aix-les-Bains-Centre, Aix-les-Bains-Nord-Grésy, Aix-les-Bains-Sud, Albens, Le Châtelard,

도(DÉPARTEMENT)	고등법원	노사분쟁조정위원회의 관할구역 및 소재지	
		소재지	관할구역
			Ruffieux 와 Yenne의 읍(canton)
		Chambéry	Aix-les-Bains-Centre, Aix-les-Bains-Nord-Grésy, Aix-les-Bains-Sud, Albens, Le Châtelard, Ruffieux 와 Yenne 의 읍(canton)을 제외한 Chambéry 소법원의 관할구역
Haute-Savoie	Annecy	Annecy	Annecy 고등법원의 관할구역
	Bonneville	Bonneville	Bonneville 고등법원의 관할구역
	Thonon-les-Bains	Annemasse	Thonon-les-Bains 고등법원의 관할구역
Colmar 항소법원			
Bas-Rhin	Saverne	Saverne	Saverne 고등법원의 관할구역
	Strasbourg	Haguenau	Brumath, Hochfelden 그리고 Truchtersheim 읍(canton)을 제외한 Haguenau 소법원의 관할구역
		Schiltigheim	Brumath, Hochfelden 과 Truchtersheim canton 및 Schiltigheim 소법원의 관할구역
		Strasbourg	Illkirch-Graffenstaden 과 Strasbourg 소법원의 관할구역.
Haut-Rhin	Colmar	Colmar	Colmar 고등법원의 관할구역
	Mulhouse	Mulhouse	Mulhouse 고등법원의 관할구역
Dijon 항소법원			
Côte-d'Or	Dijon	Dijon	Dijon 고등법원의 관할구역
Haute-Marne	Chaumont	Chaumont	Chaumont 고등법원의 관할구역
Saône-et-Loire	Chalon-sur-Saône	Chalon-sur-Saône	Chalon-sur-Saône 고등법원의 관할구역
	Mâcon	Mâcon	Mâcon 고등법원의 관할구역
Douai 항소법원			
Nord	Avesnes-sur-Helpe	Avesnes-sur-Helpe	Avesnes-sur-Helpe 고등법원의 관할구역
	Cambrai	Cambrai	Cambrai 고등법원의 관할구역
	Douai	Douai	Douai 고등법원의 관할구역
	Dunkerque	Dunkerque	Dunkerque 소법원의 관할구역
		Hazebrouck	Hazebrouck 소법원의 관할구역

도(DÉPARTEMENT)	고등법원	노사분쟁조정위원회의 관할구역 및 소재지	
		소재지	관할구역
	Lille	Lannoy	Lannoy,Villeneuve-d'Ascq-Nord 및 Villeneuve-d'Ascq-Sud 의읍(canton)
		Lille	Lannoy, Villeneuve-d'Ascq-Nord 및 Villeneuve-d'Ascq-Sud의 읍(canton)과 Comines 및 Wervicq-Sud commune을 제외한 Lille 소법원의 관할구역
		Roubaix	Roubaix 소법원의 관할구역
		Tourcoing	Tourcoing 소법원 관할구역과 Comines et Wervicq-Sud 꼬뮌
	Valenciennes	Valenciennes	Valenciennes 고등법원 관할구역
Pas-de-Calais	Arras	Arras	Arras 고등법원 관할구역
	Béthune	Béthune	Béthune 소법원 관할구역
		Lens	Lens 소법원 관할구역
	Boulogne-sur-Mer	Boulogne-sur-Mer	Montreuil 와 Boulogne-sur-Mer 소법원의 관할구역
		Calais	Calais 소법원의 관할구역
	Saint-Omer	Saint-Omer	Saint-Omer 고등법원의 관할구역
Grenoble 항소법원			
Hautes-Alpes	Gap	Gap	Gap 고등법원의 관할구역
Drôme	Valence	Montélimar	Montélimar 소법원의 관할구역
		Valence	Romans-sur-Isère 와 Valence 소법원의 관할구역
Isère	Vienne (*)	Bourgoin-Jallieu	Bourgoin-Jallieu 소법원의 관할구역
		Vienne	Vienne 소법원의 관할구역
	Grenoble	Grenoble	Grenoble 고등법원의 관할구역
Limoges 항소 법원			
Corrèze	Brive	Brive	Brive 소법원의 관할 구역
		Tulle	Tulle 소법원의 관할 구역
Creuse	Guéret	Guéret	Guéret 고등법원의 관할 구역
Haute-Vienne	Limoges	Limoges	Limoges 고등법원의 관할 구역
Lyon 항소 법원			

도(DÉPARTEMENT)	고등법원	노사분쟁조정위원회의 관할구역 및 소재지	
		소재지	관할구역
Ain	Bourg-en-Bresse	Belley	Belley 소법원의 관할구역
		Bourg-en-Bresse	Bourg-en-Bresse와Trévoux 소법원의 관할구역
		Oyonnax	Nantua 소법원의 관할구역
Loire	Roanne	Roanne	Roanne 고등법원의 관할구역
	Saint-Etienne	Montbrison	Montbrison 소법원의 관할구역
		Saint-Etienne	Saint-Etienne 소법원의 관할구역
Rhône	Lyon	Lyon	Lyon 고등법원의 관할구역
	Villefranche-sur-Saône	Villefranche-sur-Saône	Villefranche-sur-Saône 고등법원의 관할구역
Metz 항소법원			
Moselle	Metz	Metz	Metz 고등법원의 관할구역
	Sarreguemines	Forbach	Sarreguemines 고등법원의 관할구역
	Thionville	Thionville	Thionville 고등법원의 관할구역
Montpellier 항소법원			
Aude	Carcassonne	Carcassonne	Carcassonne 고등법원의 관할구역
	Narbonne	Narbonne	Narbonne 고등법원의 관할구역
Aveyron	Rodez	Millau	Millau 소법원의 관할구역
		Rodez	Rodez 소법원의 관할구역
Hérault	Béziers	Béziers	Béziers 고등법원의 관할구역
	Montpellier	Montpellier	Montpellier 소법원의 관할구역
		Sète	Sète 소법원의 관할구역
Pyrénées-Orientales	Perpignan	Perpignan	Perpignan 고등법원의 관할구역
Nancy 항소법원			
Meurthe-et-Moselle	Briey	Longwy	Briey 고등법원의 관할구역
	Nancy	Nancy	Nancy 고등법원의 관할구역
Meuse	Bar-le-Duc	Bar-le-Duc	Bar-le-Duc 고등법원의 관할구역

도(DÉPARTEMENT)	고등법원	노사분쟁조정위원회의 관할구역 및 소재지	
		소재지	관할구역
	Verdun	Verdun	Verdun 고등법원의 관할구역
Vosges	Epinal	Epinal	Epinal 소법원의 관할구역
		Saint-Dié-des-Vosges	Saint-Dié-des-Vosges 소법원의 관할구역
Nîmes 항소법원			
Ardèche	Privas	Annonay	Annonay 소법원의 관할구역
		Aubenas	Aubenas와Privas 소법원의 관할구역
Gard	Alès	Alès	Alès 고등법원의 관할구역
	Nîmes	Nîmes	Nîmes 고등법원의 관할구역
Lozère	Mende	Mende	Mende 고등법원의 관할구역
Vaucluse	Avignon	Avignon	Avignon 고등법원의 관할구역
	Carpentras	Orange	Carpentras 고등법원의 관할구역
Orléans 항소법원			
Indre-et-Loire	Tours	Tours	Tours 고등법원의 관할구역
Loir-et-Cher	Blois	Blois	Blois 고등법원의 관할구역
Loiret	Montargis	Montargis	Montargis 고등법원의 관할구역
	Orléans	Orléans	Orléans 고등법원의 관할구역
Paris 항소법원			
Essonne	Evry	Evry	Etampes, Evry 와 Juvisy-sur-Orge 소법원의 관할구역
		Longjumeau	Longjumeau 와 Palaiseau 소법원의 관할구역
Seine-et-Marne	Fontainebleau	Fontainebleau	Fontainebleau 고등법원의 관할구역
	Meaux	Meaux	Meaux 고등법원의 관할구역
	Melun	Melun	Melun 고등법원의 관할구역
Seine-Saint-Denis	Bobigny	Bobigny	Bobigny 고등법원의 관할구역
Val-de-Marne	Créteil	Créteil	Paris-Orly. 비행장 수용지 및 Choisy-le-Roi 와 Orly읍(canton)을 제외한 Charenton-le-Pont, Ivry-sur-Seine, Nogent-sur-Marne, Saint-Maur-des- Fossés 와 Villejuif 소법원의 관할구역 및

도(DÉPARTEMENT)	고등법원	노사분쟁조정위원회의 관할구역 및 소재지	
		소재지	관할구역
		Villeneuve-Saint-Georges	Boissy-Saint-Léger 소법원의 관할구역, Choisy-le-Roi e와 Orly 의 읍(canton) 및 Paris-Orly 비행장 수용지
Yonne	Auxerre	Auxerre	Auxerre 고등법원의 관할구역
	Sens	Sens	Sens 고등법원의 관할구역
Paris	Paris	Paris	Paris 고등법원의 관할구역
Pau 항소법원			
Landes	Dax	Dax	Dax 고등법원의 관할구역
	Mont-de-Marsan	Mont-de-Marsan	Mont-de-Marsan 고등법원의 관할구역
Pyrénées-Atlantiques	Bayonne	Bayonne	Bayonne 고등법원의 관할구역
	Pau	Pau	Pau 고등법원의 관할구역
Hautes-Pyrénées	Tarbes	Tarbes	Tarbes 고등법원의 관할구역
Poitiers 항소법원			
Charente-Maritime	La Rochelle	La Rochelle	La Rochelle 소법원의 관할구역
		Rochefort	Rochefort 소법원의 관할구역
	Saintes	Saintes	Saintes 고등법원의 관할구역
Deux-Sèvres	Niort	Thouars	Bressuire 소법원의 관할구역
		Niort	Niort 소법원의 관할구역
Vendée	La Roche-sur-Yon	La Roche-sur-Yon	La Roche-sur-Yon 고등법원의 관할구역
	Les Sables-d'Olonne	Les Sables-d'Olonne	Sables-d'Olonne 고등법원의 관할구역
Vienne	Poitiers	Poitiers	Poitiers 고등법원의 관할구역
Reims 항소법원			
Ardennes	Charleville-Mézières	Charleville-Mézières	Charleville-Mézières 고등법원의 관할구역
Aube	Troyes	Troyes	Troyes 고등법원의 관할구역

도(DÉPARTEMENT)	고등법원	노사분쟁조정위원회의 관할구역 및 소재지	
		소재지	관할구역
Marne	Châlons-en-Champagne	Châlons-en-Champagne	Anglure, Avize, Dormans, Epernay 제 1 읍(canton) Epernay 제 2 읍(canton), Esternay, Fère-Champenoise, Montmirail, Montmort-Lucy 와 Sézanne 읍(canton)을 제외한 Châlons-en-Champagne 소법원의 관할구역, ,
		Epernay	Anglure, Avize, Dormans, Epernay 제 1 읍(canton), Epernay 제 2 읍(canton), Esternay, Fère-Champenoise, Montmirail, Montmort-Lucy 와 Sézanne canton
	Reims	Reims	Reims 고등법원의 관할구역
Rennes 항소법원			
Côtes-d'Armor	Saint-Brieuc	Guingamp	Guingamp 소법원의 관할구역
		Saint-Brieuc	Saint-Brieuc 소법원의 관할구역
Finistère	Brest	Brest	Brest 소법원의 관할구역
		Morlaix	Morlaix 소법원의 관할구역
	Quimper	Quimper	Quimper 고등법원의 관할구역
Ille-et-Vilaine	Rennes	Rennes	Rennes 고등법원의 관할구역
	Saint-Malo	Dinan(Côtes-d'Armor)	Dinan 소법원의 관할구역
		Saint-Malo	Saint-Malo 소법원의 관할구역
Loire-Atlantique	Nantes	Nantes	Nantes 고등법원의 관할구역
	Saint-Nazaire	Saint-Nazaire	Saint-Nazaire 고등법원의 관할구역
Morbihan	Lorient	Lorient	Lorient 고등법원의 관할구역
	Vannes	Vannes	Vannes 고등법원의 관할구역
Riom 항소법원			
Allier	Cusset	Vichy	Vichy 소법원의 관할구역
		Moulins	Moulins 소법원의 관할구역
	Montluçon	Montluçon	Montluçon 고등법원의 관할구역
Cantal	Aurillac	Aurillac	Aurillac 고등법원의 관할구역
Haute-Loire	Le Puy-en-Velay	Le Puy-en-Velay	Puy-en-Velay 고등법원의 관할구역
Puy-de-Dôme	Clermont-Ferrand	Clermont-Ferrand	Clermont-Ferrand 과 Thiers 소법원의 관할구역
		Riom	Riom 소법원의 관할구역
Rouen 항소법원			

도(DÉPARTEMENT)	고등법원	노사분쟁조정위원회의 관할구역 및 소재지	
		소재지	관할구역
Eure	Evreux	Bernay	Bernay 소법원의 관할구역
		Evreux	Amfreville-la-Campagne, Gaillon, Gaillon-Campagne, Le Neubourg, Louviers-Nord, Louviers-Sud, Pont-de-l'Arche 와 Val-de-Reuil 읍(canton)을 제외한 Evreux 소법원의 관할구역
		Louviers	Andelys 소법원의 관할구역 및 Amfreville-la-Campagne, Gaillon, Gaillon-Campagne, Le Neubourg, Louviers-Nord, Louviers-Sud, Pont-de-l'Arche 와 Val-de-Reuil 읍(canton)
Seine-Maritime	Dieppe	Dieppe	Dieppe 고등법원의 관할구역
	Le Havre	Le Havre	Havre 고등법원의 관할구역
	Rouen	Rouen	Rouen 고등법원의 관할구역
Toulouse 항소 법원			
Ariège	Foix	Foix	Foix 고등법원의 관할구역
Haute-Garonne	Toulouse	Toulouse	Muret 와 Toulouse 소법원의 관할구역
		Saint-Gaudens	Saint-Gaudens 소법원의 관할구역
Tarn	Albi	Albi	Albi 고등법원의 관할구역
	Castres	Castres	Castres 고등법원의 관할구역
Tarn-et-Garonne	Montauban	Montauban	Montauban 고등법원의 관할구역
Versailles항소법원			
Eure-et-Loir	Chartres	Chartres	Bonneval, Brou, Châteaudun, Cloyes-sur-le-Loir 및 Orgères-en-Beauce 읍(canton)을 제외환 Chartres 소법원의 관할구역
		Châteaudun	Bonneval, Brou, Châteaudun, Cloyes-sur-le-Loir및 Orgères-en-Beauce 읍(canton)
		Dreux	Dreux 소법원의 관할구역
Hauts-de-Seine	Nanterre	Boulogne-Billancourt	Antony, Boulogne-Billancourt 와 Vanves 소법원의 관할구역
		Nanterre	Asnières-sur-Seine,Colombes, Courbevoie 및 Puteaux 소법원의 관할구역
Val-d'Oise	Pontoise	Argenteuil	Sannois 소법원의 관할구역
		Montmorency	Gonesse 와 Montmorency 소법원의 관할구역
		Cergy-Pontoise	Pontoise 소법원의 관할구역
Yvelines	Versailles	Mantes-la-Jolie	Mantes-la-Jolie 소법원의 관할구역

도(DÉPARTEMENT)	고등법원	노사분쟁조정위원회의 관할구역 및 소재지	
		소재지	관할구역
		Poissy	Poissy 소법원의 관할구역
		Rambouillet	Rambouillet 소법원의 관할구역
		Saint-Germain-en-Laye	Saint-Germain-en-Laye 소법원의 관할구역
		Versailles	Versailles 소법원의 관할구역
Basse-Terre 항소법원			
Guadeloupe	Basse-Terre	Basse-Terre	Basse-Terre 고등법원의 관할구역
	Pointe-à-Pitre	Pointe-à-Pitre	Pointe-à-Pitre 고등법원의 관할구역
Cayenne 항소법원			
Guyane	Cayenne	Cayenne	Cayenne 고등법원의 관할구역
Fort-de-France 항소법원			
Martinique	Fort-de-France	Fort-de-France	Fort-de-France 고등법원의 관할구역
Saint-Denis de la Réunion 항소법원			
Réunion	Saint-Denis	Saint-Denis	Saint-Denis 고등법원의 관할구역
	Saint-Pierre	Saint-Pierre	Saint-Pierre 고등법원의 관할구역
Saint-Pierre 최고 법원			
Saint-Pierre-et-Miquelon	Saint-Pierre	Saint-Pierre	Saint-Pierre. 최고항소법원의 관할구역
(*)고등법원의 위치 결정을 대기 중인 임시 소재지			

제7편: 중재

R1471-1조

민사소송법 제 5권 (제1편, 제1장)의 규정은, 협정(단체협약)에 의한 중재가 고용계약에 따라 발생하는 분쟁에 개입하는 경우, 분쟁이 1995년 2월 8일 법정 구성과 민사,형사 및 행정 소송 절차에 관한 법 제 24조의 의미에서 국경을 가로지르는 성질의 것일 경우에만 적용된다.

R1471-2조

조정부는 R1471-1조에 기재된 중재에 따라 발생한 합의를 민사소송법 제 5권 제1편과 제4편의 조건에 따라 승인한다.