

## [성명]

### 현실성도 없는, 파업 단순참가자에 대한 직권면직 입법 검토 즉각 중단하라!

정부는 12. 28. 필수공익사업장에서 장기파업으로 막대한 손해를 끼칠 경우 파업주동자 뿐만 아니라 단순참가자도 직권면직을 할 수 있는 법 규정을 검토하겠다고 밝혔다. 그러나 정부의 위 주장은 오로지 철도노조 파업 참가자들을 겁박하기 위한 것으로 법적으로 전혀 타당성이 없음을 밝힌다.

첫째, 헌법상 형벌이나 징계의 경우 소급입법을 할 수 없기 때문에 아래에서 보듯이 위 내용의 입법이 이루어지는 것 자체가 불가능하며, 설령 이루어진다고 가정하더라도 이번 철도노조 파업에 대하여 그 적용은 원천적으로 불가능하다.

둘째, 현행 국회선진화법(국회법 제106조의 2)에 따라 재적의원 3분의 1 이상이 요구하면 새누리당의 일방적인 처리도 불가능하므로 이러한 법률이 통과될 가능성도 없다.

셋째, 직권면직제이란 국가공무원법 제70조에 의해 공무원에게만 적용되는 규정일 뿐이다. 공무원은 근로기준법 등 일반 노동법이 적용되는 대신 국가공무원법, 지방공무원법, 국가공무원복무규정 등 공무원 관계 법령이 적용된다. 이에 반해 필수공익사업장 노동자는 일반 노동자 신분이므로 공무원 관계 법령이 적용되지 않고 근로기준법, 노동조합 및 노동관계조정법(이하 '노조법') 등 일반 노동법이 전면적으로 적용된다.

따라서 일반 근로관계에서 근로관계를 종료하는 행위, 즉 해고(직권면직도 해고의 일종)에 대하여는 근로기준법 제23조(정당한 이유 없는 해고의 제한)와 제24조(이른바 정리해고 요건에 따른 해고)의 제한을 받게 된다.

필수공익사업장이라는 특수성은 노조법에서 이미 필수유지업무제도를 통해 쟁의권을 제한하는 방식으로 반영되어 있고, 그 밖에도 특별조정절차, 대체근로의 허용 등을 통해 그 입법 목적을 달성하고 있습니다. 그럼에도 필수공익사업장 소속 노동자에게 직권면직이라는 별도의 해고 규정을 설정하는 것은 근로기준법의 해고제한 법리에 반하는 유례가 없는 법률로서 법체계적으로도 모순되고 입법 목적의 정당성도 찾을 수 없으며, 단지 필수공익사업장이라는 이유로 소속 노동자에게 수인할 수 없는 차별과 불이익을 부여하는 것이므로 명백히 위헌이다.

넷째, 필수공익사업장 노동자의 근로관계는 법률적으로 사적 근로계약관계인데, 공무원 관계도 아닌 사적인 근로계약관계의 종료여부를 국가가 법률로 강제하는 제도는 사적 자치 원칙에도 반하므로 위헌이다.

다섯째, 공기업이라 할지라도 일반 노조법이 적용되는 노동자에 대한 해고의 타당성 여부는 법원이 구체적인 사안마다 경중을 따져서 판단할 문제인데, 해고의 타당성 여부에 대한 법원의 판단을 배제하는 입법은 필수공익사업장 노동자의 재판청구권을 침해하는 동시에 정부

가 입법을 통해 사법부의 권한을 과도하게 제약하는 것에 해당하여 위헌이다.

따라서 정부가 밝힌 필수공익사업장의 파업 단순참가자에 대한 직권면직 입법 검토 주장은 철도노조 파업참가자들을 겁박하기 위한 것으로 법적으로 전혀 타당성이 없음을 밝혀둔다. 정부는 국민과 노동자들을 상대로 공갈·협박하는 행위를 즉각 중단할 것을 촉구하는 바이다.

2013. 12. 29.

민주사회를 위한 변호사모임 노동위원회  
위원장 권영국