

사용자 정의·노동쟁의·손해배상 청구 제한의 개정

제2조 제2호·제5호, 제3조, 제3조의2(신설) 및 부칙

제2조(정의) 제2호 — 사용자

종전 조문 (법률 제17864호, 2026. 3. 9.까지 시행)

2. “사용자”라 함은 사업주, 사업의 경영담당자 또는 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자를 말한다.

개정 조문 (법률 제21045호, 2026. 3. 10. 시행)

2. “사용자”라 함은 사업주, 사업의 경영담당자 또는 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자를 말한다. **이 경우 근로계약 체결 당사자가 아니더라도 근로자의 근로조건에 대하여 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자도 그 범위에 있어서는 사용자로 본다.**

제2조(정의) 제5호 — 노동쟁의

종전 조문

5. “노동쟁의”라 함은 노동조합과 사용자 또는 사용자단체(이하 “노동관계 당사자”라 한다)간에 임금·근로시간·복지·해고 기타 대우등 **근로조건의 결정에 관한 주장의 불일치**로 인하여 발생한 분쟁상태를 말한다. 이 경우 주장의 불일치라 함은 당사자간에 합의를 위한 노력을 계속하여도 더이상 자주적 교섭에 의한 합의의 여지가 없는 경우를 말한다.

개정 조문

5. “노동쟁의”라 함은 노동조합과 사용자 또는 사용자단체(이하 “노동관계 당사자”라 한다)간에 임금·근로시간·복지·해고·**근로자의 지위** 기타 대우등 근로조건의 결정과 **근로조건에 영향을 미치는 사업 경영상의 결정**에 관한 주장의 불일치 및 **제92조제2호가목부터 라목까지의 사항에 관한 사용자의 명백한 단체협약 위반**으로 인하여 발생한 분쟁상태를 말한다. 이 경우 주장의 불일치라 함은 당사자간에 합의를 위한 노력을 계속하여도 더이상 자주적 교섭에 의한 합의의 여지가 없는 경우를 말한다.

제3조(손해배상 청구의 제한)

종전 조문

사용자는 이 법에 의한 단체교섭 또는 쟁의행위로 인하여 손해를 입은 경우에 노동조합 또는 근로자에 대하여 그 배상을 청구할 수 없다.

개정 조문

① 사용자는 이 법에 따른 단체교섭 또는 쟁의행위, **그 밖의 노동조합의 활동**으로 인하여 손해를 입은 경우에 노동조합 또는 근로자에 대하여 그 배상을 청구할 수 없다.

② 사용자의 불법행위에 대하여 노동조합 또는 근로자의 이익을 방위하기 위하여 부득이 사용자에게 손해를 가한 노동조합 또는 근로자는 배상할 책임이 없다.

③ 법원은 단체교섭, 쟁의행위, 그 밖의 노동조합의 활동으로 인한 손해배상책임을 근로자에게 인정하는 경우 손해의 배상의무자인 근로자에 대하여 다음 각 호에 따라 책임비율을 정하여야 한다.

1. 노동조합에서의 지위와 역할 / 2. 쟁의행위 등 참여 경위 및 정도 / 3. 손해 발생에 대한 관여의 정도 / 4. 임금 수준과 손해배상 청구금액 / 5. 손해의 원인과 성격 / 6. 그 밖에 손해의 공평한 분담을 위하여 고려할 필요가 있다고 인정되는 사항

④ 제3항에 따른 배상의무자인 노동조합과 근로자는 법원에 배상액의 감면을 청구할 수 있다. 이때 법원은 배상의무자의 경제상태, 부양의무 등 가족관계, 최저생계비 보장 및 존립 유지 등을 고려하여 각 배상의무자별로 감면 여부 및 정도를 판단하여야 한다.

⑤ 「신원보증법」 제6조에도 불구하고 신원보증인은 단체교섭, 쟁의행위, 그 밖의 노동조합의 활동으로 인하여 발생한 손해에 대해서는 배상할 책임이 없다.

⑥ 사용자는 노동조합의 존립을 위태롭게 하거나 운영을 방해할 목적 또는 조합원의 노동조합 활동을 방해하고 손해를 입히려는 목적으로 손해배상청구권을 행사하여서는 아니 된다.

제3조의2(책임의 면제) — 신설

사용자는 단체교섭 또는 쟁의행위, 그 밖의 노동조합의 활동으로 인한 노동조합 또는 근로자의 손해 배상 등 책임을 면제할 수 있다.

부칙 <제21045호, 2025. 9. 9.> 중

제2조(손해배상 청구의 제한 등에 관한 적용례) 제3조의 개정규정은 이 법 시행 이후 단체교섭, 쟁의 행위, 그 밖의 노동조합의 활동으로 인하여 발생하는 손해부터 적용한다. 다만, 제3조의2의 개정규정은 이 법 시행 전 발생한 손해에 대해서도 적용한다.

대조의 요지

- 제2조제2호 후단 신설 — 근로계약 체결 당사자가 아니어도 근로조건을 실질적·구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자를 사용자로 봄.
- 제2조제5호 — 노동쟁의의 대상에 근로자의 지위, 근로조건에 영향을 미치는 사업경영상의 결정, 명백한 단체협약 위반이 더해짐.
- 제3조 — 배상 청구가 제한되는 범위에 그 밖의 노동조합의 활동이 더해지고, 법원의 개별 책임비율 산정(제3항)·감면 청구(제4항)·신원보증인 면책(제5항)·부당한 목적의 청구 금지(제6항)가 신설됨.
- 시행일은 공포 후 6개월이 경과한 2026. 3. 10.이며, 제3조는 시행 이후 발생하는 손해부터, 제3조의2는 시행 전 발생한 손해에도 적용됨(부칙 제2조).