

연방제2항소법원, NFL 선수자격규정에 대해 독점금지법 적용제외*

- 본 연합회 -

예비선수들로 하여금 고등학교 졸업 후 최소한 세 시즌을 기다린 후에야 드래프트 자격이 주어진다는 내용의 내셔널 풋볼 리그(National Football League) 선수자격규정은 비법령상 노동면책(non-statutory labor exemption)이 적용되어 독점금지법의 적용이 제외된다고 제2항소법원이 판결했다(Clarett v. Nat'l Football League, 2d Cir., No. 04-0943, 5/24/04).

스타급 러닝백인 Maurice Clarett가 이 자격규정의 정당성에 대해 소제기 함으로써 문제가 불거졌다. 그는 지방법원에서는 동 규정이 독점금지법 위반에 해당되며, 따라서 2004 드래프트 자격이 인정된다는 판결을 받아내어 승소했었다. 그러나 Clarett은 지난 4월에 행해진 드래프트에 참가하지 못했다. 제2항소법원이 지방법원의 판결을 유예했을 뿐만 아니라 두 명의 대법관이 이 사건에 관심을 표명했기 때문이다. NFL측은 만일 Clarett 및 그와 비슷한 상황에 처한 선수들이 소를 취하한다면, 이들에게 특별 드래프트 기회를 주겠다고 약속했다. Clarett은 현행 자격규정 하에서는 2005년도에 드래프트 자격이 주어진다.

❖ 시장의 특성

제2항소법원의 Sonia Sotomayor 판사는 “프로 풋볼 선수들의 입장에서 보면 NFL 구단들은 수평적인 경쟁자들이므로, 이들간에 고등학교 졸업 후 세 시즌이 지난 후에야 드래프트 될 수 있다는 내용을 합의해서는 안 된다”는 Clarett의 주장을 받아들이지 않았다.

Clarett 사건의 특성에 대해 법원은 “NFL 선수들을 위한 노동 시장은 단체협약 관계로 이루어져 있는데 이러한 협약에는 연방노동법이 적용되며, 다수의 고용주들의 협상체인 NFL 구단 협의회는 선수들의 고용을 위한 계약조건들을 독점금지법상의 책임을 부담할 염려 없이 공동

* 본 자료는 BNA's ANTITRUST & TRADE REGULATION, MAY 28, 2004, P.561~562 내용을 발췌·번역한 것임.

으로 정할 수 있다”고 판시했다.

비법령상 노동면책이 이 사건에서 적용될 수 없다고 한 지방법원의 판단은 Mackey v. Nat'l Football League, 543 F.2d 606(8th Cir. 1976) 사건에 대한 제8항소법원의 판결에 기초한 것이었다. 지방법원은 NFL 자격규정이 (1)임금, 근로시간 및 고용조건 협상에 있어서 강제적으로 적용되어야 하는 것은 아니고, (2)근로자가 아닌 자들에게만 적용되는 것이며, (3)구체적 사정을 고려한 협상의 결과에 따른 것이 아니었다고 실시했다.

Sotomayor 판사는 제2항소법원은 “비법령상 면책의 적절한 한계를 설정함에 있어서 Mackey 판례를 전혀 고려하지 않았다”고 강조했다. 고용주들이 상품이나 비즈니스 시장에서 그들의 경쟁자들에게 불이익을 주기 위해 노동조합과 협약을 체결하는 경우 Mackey 판례를 적용할지 여부를 Clarett 사건에서는 결정할 필요가 없다. 제2항소법원의 판례법은 이번 사건에서처럼 원고가 고용주들의 협의체와 노동조합과의 단체협약 관계에서 노동시장에 대한 억압이라고 항변하는 경우 매우 다른 시각에서 접근했다.

Clarett의 독점금지 소송은 Caldwell v. Am. Basketball Ass'n, 66 F.3d 523 91995), Nat'l Basketball Ass'n v. Williams, 45 F.3d 684 (1995) 및 Wood v. Nat'l Basketball Ass'n, 809 F.2d 954 (1987) 판례에 근거하여 제2항소법원에서 패소했다. 또한 Clarett의 독점금지소송은 비법령 노동면책 분야에서 연방대법원의 최근의 판시(Brown v. Pro Football, Inc., 518 U.S. 231 (1996))와도 어울리지는 않는다. Sotomayor 판사는 기존 판례의 입장을 유지했다.

❖ 위임 협상

제2항소법원의 관점에서 보면, NFL과 선수 조합간의 단체협약에서 자격규정은 위임이 허용될 수 있는 내용이다. 자격규정은 법원에서 설명한 대로, NFL에서의 예비선수들의 고용과 관련이 있다. 이러한 규정들은 또한 현직 NFL 선수들의 임금, 근로조건 및 직업 안정성에도 연관이 있다.

항소법원이 주장한 대로, NFL 자격규정들은 협상에 있어서 위임된 것으로 오랫동안 인식되어 왔던 필요한 고용조건들을 모아놓은 것에 다름 아니다. 이러한 고용조건들에서 고용의 기준은 고용주 단독에 의해서가 아니라 고용에 관한 규범에 의해 정해진다.

선수로 활동하는데 있어서 자격규정은 하찮은 것에 불과하다는 Clarett의 항변은 법원을 움직이지 못했다. 이러한 점에서 Clarett은 “자신은 충분히 직장을 구할 기술과 능력이 있는데 일정한 자격이나 기준을 갖추지 못했다고 말하는 보통의 근로자와 다를 바 없다”고 법원은 실시했다.

“단체협약 관계를 고려해 볼 때, NFL과 그 선수조합은 연방법에서 금지하고 있는 불공정 노동행위나 차별 등을 하지 않는 한, 일정한 사유에 해당하는 경우 근로자를 고용하지 않을 수 있다”고 법원은 판시했다.

법원은 자격규정이 1993년에 발효되어 2007년까지 유효한 단체협약에는 포함되어 있지 않고, 그 대신 NFL 기본 규정이나 그 세부규칙에 포함되어 있다는 것을 인지하고 있다. 그러나 이러한 사실이 비법령상 노동면책의 적용에 영향을 미치지 않는다고 Sotomayor 판사는 판시했다. 왜냐하면 적용제외는 단지 최종적인 합의만을 보호하는 것이 아니라 집단적 협상 과정도 보호하기 때문이다.

항소법원은 만일 Clarett가 자격규정에 대해 독점금지법을 적용하여 소송을 진행시킬 수 있도록 한다면, 연방 노동법정책은 붕괴될 것이라고 주장했다. 더욱이 Clarett가 제기한 소송은 연방대법원이 인정해 온 비법령상 적용제외를 유보할 만한 독점금지정책 중 어느 경우에도 해당되지 않는 것으로 보인다. 자격규정이 NFL 경쟁자들을 프로 풋볼 시장에서 퇴출시키거나 그 시장에서 NFL의 시장지배력을 유지하게 한다는 어느 증거도 없다.

이 사건은 예비 피고용자들이 고용주와 노동조합간에 체결되어 있는, 그리고 고용을 위해서는 꼭 지켜야 할 요건들에 동의하지 않은 사건이라고 항소법원은 판시했다. 이에 대한 구제방안은 노동법에 있다. 제2항소법원은 운송노동자, 광부 또는 정육 포장업자는 누릴 수 없는 혜택을 프로 풋볼 선수들에게 (주기 위해) 독점금지법의 적용제외를 인정하려는 경향이 있는 연방대법원의 입장을 따르고 있다(Brown, 518 U.S. at 249 참조).

항소법원이 지방법원의 판결을 파기 환송함으로써 NFL은 유리한 지위에 놓이게 되었다. 이는 Clarett가 2004년에 NFL에서 드래프트 될 자격이 있다는 지방법원의 결정도 뒤집는 것이다.

Sotomayor 판사의 판결은 자격규정의 기원과 연혁을 구체화하는 것이며, 비법령상 노동면책에 관한 논의를 판례법적으로 분석한 것이라고 할 수 있다. 