

프랑스 텔레콤 사례로 살펴본 프랑스 법상 근로자 자살과 그 책임의 문제

International Labor Trends

국제노동동향 ③ - 프랑스

양리원 (프랑스 파리제2대학교 석사과정(법학))

■ 머리말

2000년대 초 가까스로 파산을 면한 통신회사 프랑스 텔레콤(France Télécom)은 강도 높은 구조조정을 감행해야 했다. 2006년에서 2008년 사이 명예퇴직 등을 통해 22,000명이 직장을 떠나야 했고, 10,000명은 기업 내에서 부서이동을 당했다. 이 과정에서 본래 전공직무와 상관없는 부서로 이동되는 근로자의 경우가 많았는데, 기술자들이 대리점의 판매원 또는 전화상담서비스의 상담사로 이직되는 경우가 제일 많았다. 이러한 급격한 변화를 견디지 못한 근로자 35명이 2008년과 2009년 사이 자살을 하는 사태가 발생하였고, 이는 직장 내 자살문제가 사회적 이슈로 부각되는 계기가 되었다. 검찰은 노조의 요구로 2010년 전 프랑스 텔레콤 회장이었던 디디에 롬바르를 비롯한 두 명의 고위 간부들을 정신적 학대 혐의로 소환해 조사에 착수했다. 프랑스 텔레콤도 법인으로서 조사대상에 포함되었다. 2년 동안의 조사 끝에 2012년 7월 4일, 예심판사는 디디에 롬바르 전 회장을 기소하기로 결정하였다.

프랑스 텔레콤을 휩쓴 이러한 자살 신드롬은 공기업이었던 우체국(La Poste)이 민영화되는 과정에서 일어났고 르노(Renault) 같은 대기업에서도 일어났다. 르노의 경우, 노동법상 자살에 대한 업무상 재해 인정, 사회보장법상 고용주의 책임과 보상 문제에 대한 판결 등이 내려졌다. 그러나 프랑스 텔레콤의 경우처럼 고용주의 형사상 책임문제를 놓고 기소가 결정된 것은 이번이 처음이다. 더욱 이목이 집중되고 있는 이유이다.

이러한 기소는 프랑스 법상 어떤 법적 근거로 이루어지는 것일까? 기업 내 구조조정 등 급격한

변화를 가져오는 경영방침 때문에 자살을 하는 근로자들이 발생했다면, 고용주는 어떤 법적 근거로 무슨 책임을 지게 되는 것일까?

이를 살펴보려면 선결되어야 할 문제가 있다. 자살의 업무상 재해 인정 문제와 정신적 학대의 성립요건의 문제이다. 이들을 살펴본 후, 정신적 학대로 인한 자살이 업무상 재해로 인정이 되는 경우 고용주는 어떠한 책임을 지는지 살펴보자.

■ 자살의 업무상 재해 인정 문제¹⁾

자살은 법령에 업무상 재해로 명시되지는 않았으나 직장 내 자살이 많아지고 사회적 이슈로 부각됨에 따라 판례에 의해 업무상 재해로 인정되기 시작했다. 사회보장법전(Code de la sécurité sociale) 제L411-1조는 “사고가 일어난 장소, 상해를 입은 날짜, 사건이 일어난 명목 등과 상관없이” 업무 중 사고 또는 업무와 관계된 일로 사고가 발생할 경우 업무상 재해 추정의 원칙(présomption d'imputabilité)이 적용됨을 명시하고 있다. 자살행위와 근로자의 업무와의 인과관계만 성립이 되면 업무상 재해로 추정한다는 의미이다.

그러나 이러한 추정효과는 번복될 수 있는데, 근무지에서의 자살 또는 자살시도가 고의적이며 속고된 행동이었고 근로자의 업무와 무관한 이유로 행해졌다면 업무상 재해로 인정되지 않는다. 추정효과 상실은 자살행위가 업무 외적인 이유로 발생했다는 상황 증거나 주변 인물들의 증언을 통해 이루어지는데, 그 입증책임은 고용주에게 있다(대법원²⁾ 사회부 2004년 9월 21일 판결). 고용주가 근무지에서 근무시간에 일어난 자살의 원인이 수년 전부터 존재하던 병적인 상태 또는 우울한 상태에 있었음을 입증할 시 근무자의 자살은 업무상 재해로 인정되지 않고 고용주는 그 책임에서 벗어난다(대법원 사회부 1972년 5월 5일 판결). 다시 말해 의도적인 자살행위는 인식 있는 과실로 취급되어 자살행위자 또는 그 유족이 산업재해 관련 법령의 혜택을 받을 수 있는 권

1) Nicolas Gacia, La responsabilité de l'employeur en raison du suicide du salarié, La semaine juridique social n°27, 1 juillet 2008.

2) 프랑스 최고법원인 “Cour de Cassation”을 직역하면 파기원이 맞으나 한국에서 사용하지 않는 단어이고, 법원 서열상 한국의 대법원에 상응하기 때문에 편의상 “대법원”으로 번역하기로 한다.

리가 소멸됨을 뜻한다(사회보장법전 제L453-1조, 제L375-1조).

사회보장법전은 업무상 재해로 인정되는 자살의 경우를 명시하고 있지 않으나 근로자의료보험공단의 「업무상 재해 및 업무상 질병 현장」³⁾의 정의를 통해 그 구체적인 경우를 살펴볼 수 있다. 「업무상 재해 및 업무상 질병에 대한 현장」에서는 업무상 재해로 인정되는 자살의 경우를 두 가지로 분류하고 있다.⁴⁾ 첫째는 자살의 원인이 근무조건 또는 작업환경에 있는 경우이고, 둘째는 과거에 수행했던 업무에 원인이 있는 경우이다.

첫 번째 경우, 산재로 인정되는 자살의 원인이 될 수 있는 구체적인 근로조건 또는 직업 환경의 예로 판례는 다음을 들고 있다.

- 근로자의 자살이 고용인의 질책에 따른 절망의 표현, 또는 갑작스런 충동의 결과일 경우(대법원 사회부 1980년 4월 20일 판결)
- 가혹행위, 해고 또는 강등을 위한 통지 또는 호출, 숙련되지 않은 분야에서의 고된 업무수행 등에 기인한 정신적 우울증에 시달려 자살을 감행한 경우(리움(Riom) 고등법원 2000년 2월 22일 판결, 루앙(Rouen) 고등법원 2001년 2월 6일 판결)
- 간부의 경우 연이은 조직개편으로 인한 압력, 고위간부의 경우 기업의 파국적인 상황에 직면함으로써 느끼는 압력 등에 기인한 자살의 경우(리옹(Lyon) 고등법원 2003년 3월 11일 판결)

두 번째인 과거에 수행했던 업무로 인한 자살의 경우의 예는 만약 과거에 수행했던 업무로 인해 우울증에 걸렸고 그로 인해 자살을 했다면 이를 업무상 재해로 인정하는 경우이다. 그러나 이 경우 유족들은 자살과 과거에 수행했던 업무와의 인과관계를 증명할 수 있어야 하는데, 정신적 외상 및 신경정신병적 상태가 일정 시간 경과한 후 자살한 경우라면 인과관계를 증명하기가 어려운 것이 사실이다.

3) Charte des accidents du travail et des maladies professionnelles de la Caisse nationale d'assurance maladies des travailleurs salariés.

4) H. Allemand et G. Evrard, Charte des accidents du travail et des maladies professionnelles : CNAMTS 2001, p.67.

■ 자살의 원인으로서는 정신적 학대

정신적 학대의 개념은 2002년 1월 17일의 「사회현대화에 관한 법률(loi de modernisation sociale)」에 의해 노동법전에 처음으로 도입되었고 그 의미는 판례에 의해 점차적으로 확대되었다.

노동법전은 정신적 학대를 “근로자의 권리나 존엄성에 해를 입힐 수 있는 근로조건의 악화의 결과를 낳거나 그러한 목적으로 행해지는 반복적인 행동”이라고 규정하고 있다(노동법전 제 L1152-1조). 정신적 학대는 특히 고의성을 조건으로 하지 않는다는 점에서 의미가 있다. 이는 스트레스를 일으키거나, 의도치 않은 학대로 이어질 수 있는 기업운영방식에 문제를 제기할 수 있고, 가해자 개인뿐 아니라 법인으로서의 기업에 책임을 물을 수 있음을 뜻하기 때문이다.

재판부는 정신적 학대의 의미와 그 성립 여부 판단에 있어 근로자에 우호적인 판결을 내려왔다. 먼저 2006년 6월 21일 판결에서 대법원은 정신적 학대에 있어 근로자의 안전과 건강을 보호하는 고용주의 의무를 ‘결과적 의무’로 규정하면서 정신적 학대 예방에 대한 고용주의 의무를 강화했다(대법원 사회부 2006년 6월 21일 판결). 이 판결에서 재판부는 한 기업 내에서 상관이 자신의 부하 직원에게 행한 정신적 학대에 대한 보상책임을 기업에 귀속했다. 사업주가 정신적 학대를 행한 것이 아니기 때문에 과실이 없었고, 정신적 학대의 사실이 확인된 후 문제를 일으킨 상관을 바로 해고조치하였으나 판결에는 영향을 미치지 않았다. 재판부는 기업이 정신적 학대 행위들을 중지시켰어야 할 뿐 아니라 그런 행동이 처음부터 일어나지 않도록 예방조치를 취했어야 했는데 그러한 의무를 다하지 않았으므로 사업주는 이에 대한 책임을 져야한다고 결정하였다. 이와 같이 정신적 학대에 있어 사업주의 의무가 과정적 의무에서 그치는 것이 아니고 결과적 의무임을 명시했다는 점에서 2006년 판결은 매우 중요하다.

또 다른 중요한 판결인 2009년 11월 10일 판결에서 대법원은 정신적 학대의 개념에 새로운 유형의 학대로 ‘경영상의 학대(harcèlement managérial)’를 포함했다. 특정 근로자에게 정신적 학대의 형태로 나타나는 상부의 경영방식을 정신적 학대의 개념으로 규정하여 처벌할 수 있다고 결정한 것이다(대법원 사회부 2009년 11월 10일 판결). 이 판결에서 처음으로 대법원은 근로자들 전체에게 끊임없는 압박을 주고, 특히 직접적인 대화가 아닌 게시판 등을 통한 비인간적인 커뮤니케이션으로 근로자에게 정신적 우울증을 일으켰다면, 이러한 경영방침에 대해 회사의 책임을 물을 수 있다고 인정하였다. 이처럼 다시 한번 대법원은 정신적 학대의 의미를 확대하여 해

석하였다. 문제의 경영방침이 특정 근로자가 아닌 근로자 전체를 대상으로 하고, 고용주의 악의가 없었다고 하더라도, 피해자인 근로자가 따돌림, 소외, 공공연한 무시, 소통 부재 등의 행위에 의한 개인의 피해사실을 증명할 수 있다면 이는 경영상 학대를 구성한다는 것이다. 예를 들어, ‘open space’ (고정벽 대신 이동식 가구나 칸막이를 두는 오픈스페이스식 근무환경)의 경우, 복잡한 환경이 익숙하지 않거나 동료들에게 감시당하며 일한다는 느낌을 받는 근로자들은 같은 환경에서 근무하는 다른 근로자들보다 이러한 근무조건을 더 힘들게 받아들일 수도 있다는 것이다.

이 같은 경영상의 학대는 더욱 그 입증이 어려운데, 경영방침에 의한 정신적 학대를 증명하기 위해서는 다음 두 가지를 증명할 수 있어야 한다. 첫째는 비난받을 만한 행위가 존재했느냐의 여부이고, 둘째는 행위의 피해 결과이다. 비난받을 만한 행위와 관련해서는 고용주의 부당한 행위와 어려운 근무환경을 만드는 경영방침을 구분할 필요가 있다. 인사이동, 조직개편, 업무의 이동, 상관의 교체 등은 개인에 따라 일정 정도 정신적 동요를 일으킬 수 있는 중요한 요인들이다. 이러한 요인들은 근무조건을 악화시킬 수 있으나, 그 자체만으로 정신적 학대로 인정될 수는 없다. 객관적 관점에서의 근무조건 악화가 특정 개인에게 구체적인 결과로 나타났을 경우에만 정신적 학대로 인정되는데, 그 예로 근로자의 권리나 존엄성의 침해, 근로자의 신체적 또는 정신적 건강 상태의 변질, 승진 등 직장 내에서 장래를 해하는 경우 등을 들고 있다.⁵⁾

판례에 의한 정신적 학대의 처벌 외에도 직장 내 정신적 학대의 심각성을 인식한 노사관련 단체들의 노력도 이어졌다. 프랑스 5대 노조는 2008년 7월 2일 「업무 스트레스에 관한 전국단체협약(Accord National Interprofessionnel sur le stress au travail)」, 2010년 3월 26일 「직장 내 폭력 및 학대에 관한 전국단체협약(Accord National Interprofessionnel sur le harcèlement et la violence au travail)」을 체결하였다. 이 협약들은 폭력 및 학대의 상황을 예방·관리하고, 남용, 협박, 의도적이고 반복적인 모욕 행위, 무례함 등 가능한 한 많은 상황을 명시하여 처벌 가능한 범위를 넓히기 위한 목적으로 체결되었다. 이 외에도 2009년 프랑스 텔레콤과 르노에서 일어난 수십 건의 자살현상의 대책으로 노동부 장관인 자비에 다르코(Xavier Darcos)는 1,000명 이상의 근로자가 근

5) Dominique Asquinazi-Baillex, Risque psychosociaux et méthodes de gestion de l'entreprise, la Semaine juridique Social n°40, 5 Octobre 2010, 1393.

무하는 기업의 경우 스트레스 관련 정신건강예방 프로그램의 도입을 의무화하는 업무상 스트레스 방지 긴급 대책을 발표하였다.⁶⁾

이제까지 업무와 자살과의 인과관계가 성립될 때, 자살이 업무상 재해로 인정될 수 있다는 사실을 살펴보았다. 또한 그 인과관계를 증명할 수 있는 요인 중 하나로 판례에 의해 넓은 의미로 해석되고 있는 정신적 학대를 살펴보고 2009년 판결을 통해 경영상의 학대라는 새로운 개념이 이에 포함되는 것을 보았다. 이제 업무상 스트레스 혹은 정신적 학대로 인한 자살의 경우, 고용주가 어떤 책임을 지는지 살펴보자. 고용주의 책임 소재는 두 가지 관점에서 살펴볼 수 있다. 고용주가 배상 의무를 지는 사회보장상의 책임과 처벌을 받게 되는 형사상의 책임이다.

■ 정신적 학대에 대한 고용주의 사회보장상 책임

노동법전은 사회심리적인 위험을 포함한 각종 직업상의 위험을 평가하고 이를 예방, 관리, 개선할 고용주의 의무를 명시했다(노동법전 제L4121-1조~제L4121-4조). 고용주의 안전보장의무의 성격은 판례에 의해 구체화되었는데, 2002년 ‘석면사건’과 관련된 판례들⁷⁾에서 처음으로 재판부는 고용주의 안전보장의무의 성격을 ‘결과적 의무(obligation de résultat)’로 해석하였다. 여기서 결과적 의무는 프랑스 계약법상 ‘과정적 의무(obligation de moyen)’와 구분되는 의미로 쓰이는데, 이는 약속된 결과물을 제공하겠다는 채무자의 의무를 뜻한다. 약속된 결과물을 얻지 못했을 경우 채권자는 채무자의 책임을 물을 수 있다. 이러한 계약법상의 의미를 대법원은 노동법 및 사회보장법으로 끌어와 근로자의 안전보장과 건강보호에 있어서 고용주는 결과적 의무를 지고 과실이 없더라도 책임을 져야 한다는 판결을 내렸다. 이 같은 해석은 지금까지 여러 차례 계속해서 재확인되어 왔다(베르사이유(Versailles) 고등법원 제5부 2011년 5월 19일 판결).

결과적 의무가 적용되는 근로자의 신체적·정신적 건강과 안전에 관련된 상황은 사업장 내 흡

6) JCP S 2009, act. 548.

7) 대법원 사회부 2002년 2월 28일 판결, 2002년 4월 11일 판결, 2002년 5월 23일 판결, 2002년 6월 27일과 7월 11일 판결.

연중독 퇴치 운동과 관련한 2005년 판결(대법원 사회부 2005년 6월 29일 판결)부터 2006년 정신적 학대에 확대 적용한 판결(대법원 사회부 2006년 6월 21일 판결)을 통해 그 범위가 넓혀져 왔다.

대법원은 여기서 그치지 않고 고용자 자신에 의한 행위뿐 아니라 고객과 같은 제3자, 또는 수평적 관계에 있는 다른 근로자나 하급직원에 의해 직장 내 학대 행위가 일어나는 경우에도 고용주가 그 책임을 져야 한다고 판결을 내린 바 있다(대법원 사회부 2011년 10월 19일 판결). 다시 말해, 주체가 누구든 직장 내 일어나는 모든 학대행위에 대한 예방 조치를 취할 의무가 고용주에게 있다는 것이다.

재판부가 이렇게 고용주에게 무거운 의무를 지우는 이유는 근로자의 권익 보호를 우선시하기 때문이다. 과실이 없더라도 이러한 의무를 다하지 않았음이 판명될 경우 근로자는 사회보장제도에 의해 피해 정도에 따라 의료보험기초공단에서 제공하는 일정 금액의 보상을 받는다(사회보장법전 제L433-1조, 제L434-1조, 제L434-7조).

판례는 한발 더 나아가 결과적 의무의 위반에 고용주의 과실이 있었을 경우 이러한 과실을 중과실(faute inexcusable)로 다루고 있다. 중과실이 성립되기 위한 조건으로 판례는 두 가지를 들고 있는데, 첫째는 근로자가 처한 위험을 사업주가 알거나 알았어야 하는 경우이고, 둘째는 필요한 예방조치를 취하지 않았을 경우이다. 이 두 가지 조건이 충족될 때 안전보장의 의무를 위반하는 중과실에 해당한다. 중과실의 인정이 중요한 이유는 고용주의 중과실이 인정될 경우 피해자가 사회보장제도에 따른 손해배상 외에 사회보장법전 제L452-1조에 따라 증액된 연금과 추가 보상금을 받을 수 있기 때문이다.

중과실을 인정하는 상황도 대법원은 넓게 해석하고 있다. 예를 들어, 특정 경영방침이 근로자에게 정신적 학대의 결과로 나타나는 경우 고용주의 중과실을 인정하고 있다(대법원 민사 제2부 2006년 10월 11일 판결). 정신적 학대에 의한 자살 시도와 관련하여 2007년 2월 22일 대법원은 다음과 같은 판결을 내렸다. “사업주의 태도, 행동과 직장 내에서의 관계의 악화로 인해 근로자의 정신적 안정 상태가 심각하게 훼손된 경우, 이는 사업주가 근로자가 처한 위험을 알거나 알았어야 하고 필요한 예방조치를 취하지 않은 경우에 해당”되므로 이는 중과실에 속한다. 이 사건의 경우 의료 기록 및 증명서 등이 증거로 제출되었고 재판부는 자살시도가 업무상의 사고임을 인정하였다. 이는 또한 자살시도가 근무지 외에서 일어났음에도 불구하고 처음으로 사업주의 중과

실을 인정한 판결이었다.

■ 정신적 학대에 대한 고용주의 형사상 책임

고용주는 사회보장법상의 책임 외에 형사법상의 책임을 질 수 있다. 여기서 사인(私人)으로서의 고용주뿐 아니라 법인으로서의 기업도 책임의 대상이 될 수 있다.⁸⁾

형법전은 노사관계와 관련하여 다음 6개의 명목으로 고용주의 형사상 책임을 물을 수 있다고 명시하고 있다.

- 근로자의 권리나 존엄성의 침해, 근로자의 신체적 또는 정신적 건강 상태의 변질, 승진 등 직장 내에서의 장래를 해하는 등의 피해를 일으킬 수 있는 근로조건의 악화를 목적으로 하거나 그러한 결과를 낳을 수 있는 반복적 행동으로 정신적 학대를 하는 경우 1년의 징역과 15,000유로의 벌금형에 처한다(형법전 제222-33-2조).
- 고용주가 알고 있었거나 겉으로 명백히 들어나는 근로자의 허약함 또는 의존상태에도 불구하고 근로자를 존엄성에 반하는 사업장 혹은 숙박 조건에 처하게 하는 경우 5년의 징역과 150,000유로의 벌금형⁹⁾에 처한다(형법전 제225-14조).
- 법 또는 시행령에 명시된 사업주의 안전 및 주의의무의 명백한 위반으로 인해 신체부위의 절단이나 만성질환을 일으킬 수 있는 부상 또는 사망 등 즉각적인 위협에 근로자가 노출되는 경우 1년의 징역과 15,000유로의 벌금형에 처한다(형법전 제223-1조).
- 사업주의 실수, 경솔함, 부주의, 태만이나 법 또는 시행령에 명시된 안전 또는 주의의무의 위반으로 인해 타인의 사망 시 과실치사가 성립되고 이 경우 3년 이하의 징역과 45,000유로의 벌금형에 처할 수 있다. 법 또는 법령에 명시된 안전 또는 주의의무의 고의적인 위반이 명백할 경우 5년의 징역형과 75,000유로의 벌금형에 처한다(형법전 제221-6조).

8) Circulaire de la Direction des Affaires criminelles n°2006-03 E8 du 13 février 2006.

9) 한국과 다르게 징역형과 벌금형을 병과해서 엄하게 처벌한다.

- 사적 또는 공적인 자리에서 자살을 도발하는 언어폭력, 문서 또는 제스처 등을 통한 도발 행위로 인해 피해자인 근로자가 자살을 시도하거나 자살한 경우, 고용주는 3년의 징역형과 45,000유로의 벌금형에 처한다(형법전 제223-13조).
- 자기자신 또는 제삼자에게 위험이 있지 않는 한, 직접적인 행위를 통하여 또는 제3자에게 지원을 요청하여 위험에 처한 근로자에게 도움을 주어야 하는 의무를 다하지 않은 경우 5년의 징역형과 75,000유로의 벌금형에 처한다(형법전 제223-6조 2절).

이 중에서도 정신적 학대로 인한 자살과 관련해서는 특히 형법전 제222-33-2조를 근거로 고용주에 책임을 물을 수 있다. 제222-33-2조에 명시된 정신적 학대는 두 가지로 구성되는데, 첫째는 근로조건의 악화를 목적으로 하거나 그러한 결과를 낳는 행위의 고의적 반복, 둘째는 근로자의 권리나 존엄성의 침해, 근로자의 신체적 또는 정신적 건강 상태의 변질, 승진 등 직장 내에서의 장래를 해하는 결과를 낼 수 있는 행위이다.¹⁰⁾

형법의 특성상 고용주의 형사상 책임을 묻기 위해서 가장 중요한 것은 바로 '고의성'이다. 대법원 사회부가 정신적 학대는 고용주의 고의성과 상관없이, 고의가 없을 시에도 성립될 수 있다고 판결을 내린 반면(대법원 사회부 2009년 11월 10일 판결), 대법원 형사부는 고의 없이는 범죄 행위가 성립되지 않는다는 형법전의 제121-3조를 적용, 정신적 학대를 한 고용주의 고의성을 증명해야 한다고 판결을 내렸다(대법원 형사부 2011년 1월 18일 판결, 대법원 형사부 2011년 3월 15일 판결). 따라서 사회보장상의 책임을 물을 때와는 달리 형사상의 책임을 물을 시에는 범죄의 성립요건을 증명하는 일이 더욱 어렵다.

■ 맺음말

이처럼 프랑스에는 정신적 학대, 경영상의 학대로 인한 자살의 경우, 고용주의 사회보장법상

10) Céline leborgne-ingelaere, Précisions sur le délit de harcèlement moral, La Semaine Juridique Entreprise et Affaires n° 43, 27 Octobre 2011.

또는 형사상 책임을 물을 수 있는 법적 근거들이 마련되어 있다. 사회보장법 관점에서는 근무자가 업무와 자살과의 인과관계만 증명할 수 있다면, 고용주는 책임을 면하기 어렵다. 최근의 예로, 가혹한 경영방침들에 의한 자살의 경우, 2011년 6월 14일 베르사이유 고등법원은 다시 한번 고용주의 중과실을 인정했다. 이는 대기업 르노에서 일어난 근로자의 자살사건에서 재판부는 주변 근로자들의 무관심, 정신건강의 위험을 평가할 수 있는 제도 도입의 거부, 업무량이 과도하지 않은지 판단할 수 있는 장치의 부재 등에 의해 고용주의 중과실이 성립된다고 결정했다. 특히 스트레스와 관련된 이전 판결들과 달리 이 판결에서 재판부는 정신적 학대를 언급하지 않고 과중한 업무 스트레스만으로도 충분히 고용주의 책임을 물을 수 있다고 하였다. 질병을 일으킬 만큼 비인간적인 대기업의 경영방침들을 매우 엄중히 처벌했다는 데서 매우 의미 있고 세간의 이목이 집중된 판결이었다(베르사이유(Versailles) 고등법원 2011년 5월 19일).

사회보장법상, 노동법상의 책임을 묻은 ‘르노 사건’ 과 달리 ‘프랑스 텔레콤 사건’은 고용주의 형사상 책임이 문제다. 파리 1심법원의 소환 요구 후 디디에 롬바르 프랑스 텔레콤 전 회장은 지난 7월 4일, 르 몽드(Le Monde)지에 성명서를 냈다. 최근 몇 년간 다른 어떤 분야보다도 통신 분야의 기업들은 쉴 새 없이 진보하는 기술 때문에 격렬한 변화를 겪어야 했다. 성명서의 내용은 이러한 변화에 적응하고 기업의 경쟁력을 살리기 위해 실행해야 했던 경영상의 방침들에 대한 설명과 그것이 근로자들의 권익에 반한 방침들이 아니었다는 것이다. 형사상의 죄를 묻는 것이니 만큼 고의성이 증명되어야 하는데, 고의성을 판단하기 위한 요소로 기업을 살리기 위해 과감한 개혁을 단행해야 했다는 고용주의 주장이 참작될 것인지, 재판부의 판결에 귀추가 주목된다. **KLI**