



프랑스의 근로계약 변화와 그에 따른 판례의 흐름

International Labor Trends

국제노동동향 ③ - 프랑스

양리원 (프랑스 파리제1대학교 법학 석사과정)

■ 머리말

근로계약의 법제는 끊임없이 발전한다. 새로운 종류의 계약을 신설하는 입법자들의 노력,¹⁾ 새로운 판결들, 노사 당사자들이 체결하는 단체협약의 규율들뿐 아니라 학계의 영향까지, 다양한 요소들의 작용으로 근로계약의 법제는 변화한다. 그 변화의 흐름을 이해하기 위해 2013년도 상반기에 내려졌던 판결들 중 근로계약의 정의와 관련된 것들을 살펴보기로 하겠다. 사회가 복잡해지면서 나타난 기존에 없던 새로운 고용관계들을 법원은 어떻게 근로관계로 규정하는지 먼저 살펴본 후 그 형식과 절차적인 부분에 대한 판결, 그리고 공동사용자 이론에 대한 법원의 해석에 대해 살펴볼 예정이다. 2013년도 상반기 판례들을 중심으로 살펴 보겠지만 그 과정에서 입법자의 법안 및 학계의 연구가 어떻게 영향을 미치는지 또한 나타날 것이다.

1) 이러한 노력의 일환으로 2013년 고용안정화 법에 의해 세대계약이 신설된 바 있다.

■ 근로계약의 규정

리얼리티 참가자와 방송프로덕션

2009년 첫 대법원 판결²⁾이 내려졌던 ‘유혹의 섬(ile de la tentation)’ 사건은 학계뿐 아니라 여론의 큰 관심을 불러일으켰던 사건이었다. ‘유혹의 섬’이란 2002년부터 TF1이라는 공중과 채널에서 방영되기 시작한 리얼리티 쇼이다. 내용인즉슨 결혼을 앞둔 남녀 커플 4쌍이 외딴 섬에서 미혼이자 싱글인 22명의 유혹을 뿌리치고 커플로 남을 수 있는지를 시험하는 것이다.

이 사건이 유명해진 이유는 처음으로 리얼리티 쇼 참가자들을 근로자로 인정할 수 있는지에 대해 질문을 던졌기 때문이다. 과연 리얼리티 쇼 참가자들과 방송프로덕션의 관계를 고용관계로 규정할 수 있을까? 이 프로그램의 참가자들은 법원에 방송프로덕션과의 계약을 근로계약으로 인정해줄 것과 연기자로서의 지위를 인정해 줄 것을 요구했다. 먼저 참가자들을 연기자로 인정하는 것에 대해 법원은 2009년 판결에서와 마찬가지로 2013년 판결에서도 이를 거부했다. 이 부분도 논의가 필요한 중요한 결정이지만 본고에서는 근로계약의 성립에 대한 논점에만 집중하기로 한다.

2009년 판결에서 대법원 사회부는 과거 참가자들 3명과 방송프로덕션과의 계약을 정규근로계약이라고 규정하고 이를 파기한 방송프로덕션에 손해배상을 명령했다. 이는 대법원이 텔레비전 방송프로그램 참가자의 지위와 관련해 내린 첫 번째 판결이었다. 대법원은 참가자들이 방송상에서 주어진 활동들에 참가하고 예상된 리액션을 취하는 등 방송프로덕션과의 종속관계하에 노동을 제공했다고 고려, 그에 대한 보상은 제공한 노동의 타당한 대가라고 결정하였다. 이 같은 결정은 올해 4월 24일 대법원 제1 민사부에 의해 다시 한번 인정되었다. 판결 내용을 살펴보자면 재판부는 먼저 노동법의 적용은 당사자 간의 의사에 따라 거부되거나, 그들이 붙인 계약의 명칭과 무관하다는 기본원칙을 다시 한번 상기시켰다. 노동법이란 본래 보호의 성격이 강한 법으로 근로자들뿐 아니라 사용자의 지위 또한 보호하기 위해 존재하는 것이다.

2) 대법원 사회부 2009년 6월 3일 판결(Cass. Soc. 3 juin 2009 n°08-40.83 et 08-41.712 0 08-41.714, Bull. civ.)

따라서 이들의 관계는 계약자유의 원칙에 근거해 자유롭게 - 때로는 일방 당사자에게 불합리하게 - 규정되어서는 안 된다. 이 같은 기본원칙을 확인한 뒤 이어 재판부는 일련의 방증들을 모아서 방송프로덕션과 참가자들의 관계가 종속관계라고 판단, 이에 근거해 근로계약이 존재한다고 결정하였다. 본래 근로계약이 존재하기 위해서는 임금, 노동 그리고 종속관계, 이렇게 세 가지 조건이 충족되어야 한다. 판례를 살펴보면 그중 마지막 조건인 종속관계의 유무를 가장 중요한 조건으로 고려한다. 그렇다면 이 종속관계는 어떻게 규정될까? 이 판결에서 그러하였듯이 법원은 일련의 방증들을 모아 그것을 바탕으로 이를 규정한다. 여러 가지 사실증거, 상황증거들을 바탕으로 일련의 증거들이 합쳐졌을 때 그것이 일정한 타당성을 가지면 그에 근거해 판단하는 것이다. 이번 판결이 근거한 방증들을 살펴보면 2009년 판결이 근거로 한 증거들과 그 내용이 크게 다르지 않다. 하루 일정과 어떤 순서로 활동들이 녹화될 것인지에 대한 내용이 담겨진 '바이블'의 존재, 연출 연습, 프로덕션의 의도에서 벗어나지 않게끔 적당히 연출된 인터뷰 내용, 의상선택, 하루에 20시간 가까이 계속되는 촬영, 처벌제도 운영(예를 들어 촬영 중 이탈 시 벌금), 그리고 외진 섬에서 핸드폰과 여권도 압수된 채 촬영이 진행되기 때문에 철저히 방송 스태프들에 의존해야 한다는 점 등을 바탕으로 종속관계가 존재한다고 판단하였다. 종속관계에 대한 규정뿐 아니라 재판부는 노동의 제공을 규정하는 데도 주의를 기울였다. 재판부는 방송 참가자들의 출연은 '경제적 가치를 지닌 재화의 생산을 그 목적'으로 하기 때문에 노동의 제공으로 규정할 수 있다고 판결을 내렸다.

우리나라에서도 이제 예능프로그램들 중 리얼리티 프로그램들이 차지하는 비율이 높아지고 있다. 하지만 얼마 전에도 해외 정글에 가서 현지 생활을 체험하는 리얼리티 쇼의 진정성이 도마에 올랐듯 어디까지가 '사실'인지는 논쟁의 여지가 다분하다. 그렇다면 어디까지가 사실인지 불분명하고 어느 정도 연출이 불가피하다면 이 방송에 출연하는 참가자들은 프로덕션의 지휘하에 있는 근로자라고 보는 것이 타당한 것인지는 분명 고민해 보아야 할 문제이다. 아직까지 우리나라 공중파에서는 준-일반인들을 대상으로 하는 리얼리티 프로그램이 적은 편이다. 따라서 아직까지는 위와 같은 문제가 가시화되지는 않았으나 리얼리티 프로그램이 각광을 받고 있는 상황에서 '리얼리티 프로그램 참가자'들의 법적 지위와 그들의 근무환경에 대해 주지해야 할 필요가 있다.

사립교육기관과 소속교사

근로계약 정의와 관련하여 문제가 된 또 다른 예로 사립교육기관과 교사와의 관계에 관한 판결들이 있다. 이 문제의 발단은 2005년 채택된 사립교육기관과 소속교사와의 관계를 규정한 ‘쥘시(CENSI)’ 법³⁾이다. CENSI 법이 채택된 배경을 살펴보자면 본래 사립교육기관 교사에 적용되는 법은 1959년 채택된 드브레(Debré) 법이다. 이 법은 사립교육기관 교사와 국가 간의 계약에 대해 규정한다. 이 규정에 의거하여 최고행정재판소(Conseil d'État)는 보수, 근무조건, 규율 등을 명시한 교육계약(contrat d'enseignement)의 존재를 인정했다. 하지만 이 계약에서 규정하지 않는 다른 고용관계상의 문제들, 특히 노동3권과 관련한 문제들이 빠져 있었고 대법원은 이 때문에 ‘근로계약’이라고 칭하지는 못하지만 관련된 내용을 담고 있는 또 다른 계약이 병존한다고 인정했다. 이렇게 두 개의 계약이 병존하는 것은 공법상의 지위를 가지면서 노동법상의 규율들이 동시에 적용되는 분야에서 나타나는 현상이었다. 최고행정재판소는 이와 같은 상황에 공무원에 적용되는 규정들과 노동법전의 규정들을 동시에 적용하기 시작했다. 이러한 이중적 상황을 정리하기 위해 CENSI 법이 제정된 것이다. 이 법에 의해 사립교육기관 교사의 지위는 공법적 성격이 더 강해졌다. 법령 제1조에 따르면 사립교육기관 교사는 ‘공공직원’으로 국가에 의해 고용되고 보수를 받는 직무에 대해서는 사립교육기관과의 근로계약에 귀속되지 아니한다고 명시하고 있다. 공법이 적용된다는 것이다. 다만 노동법전의 규정들이 적용되지 않는 만큼 입법자들은 교육법전(code de l'éducation)에 직접 적용 가능한 노동법전의 특정 조항들을 명시하여 그 공백을 메꾸려고 시도했다. 예를 들어 교육법전 제L442-5조는 사립교육기관과 근로계약의 부재에도 노동법전의 제L236-1조, 제L412-5조, 제L421-2조 그리고 제L431-2조가 교사들에게 적용된다고 명시하고 있다. 위의 조항들은 기업 내에서 행사할 수 있는 노조권에 대해 명시한 조항들이다.

그러나 위와 같이 CENSI 법에서 노동법전 특정 조항들이 언급되지 않았으며 여전히 어떤 법규를 적용해야 할지가 명확하지 않은 부분들에 대해서 임의적으로 노동법전을 적용할 수 있는

3) Loi n°2005-5 du 5 janvier 2005 relative à la situation des maîtres des établissements d'enseignement privés sous contrat(사립교육기관 계약직 교사들의 지위에 관한 법 제2005-5호, 2005년 1월 5일).

지의 문제가 있다. 예를 들어 교육법전 제L442-5조는 고충처리위원(Délégation du personnel), 노사협의회(Comité d'entreprise), 보건안전 및 근로조건위원회(CHSCT)선거에의 피선거권과 투표권에 대해 명시하고 있으나 여기에 노조대표(délégué syndical)에 대한 언급은 빠져 있다. 만약 이 조항을 글자 그대로 따른다면 교사들은 노조대표로서의 임무를 수행할 수 없다고 보는 게 맞을 것이나 대법원은 이는 작은 누락일 뿐이므로 교사들은 노조대표로서 근무한 시간에 대해서 사립교육기관으로부터 보수를 받아야 한다고 판결했다. 그러나 근로계약이 없는 상황에서 이러한 판결은 대단히 이론의 여지가 있다. 바로 이와 같은 노조대표로서 근무한 시간에 대한 임금문제로 다시 한번 소가 제기되었는데 이에 대해 몽플리에 고등법원은 사법상의 계약이 없음을 이유로 권한 없음으로 판단하였다. 그러나 대법원은 근로시간 외에 기관 내 모든 근로자들의 이익을 대변하기 위해 노조대표로서 활동한 시간에 대한 임금은 지급되어야 한다고 고등법원의 판결을 취소하고 하급법원으로 환송했다. 사건을 받은 툴루즈 고등법원은 대법원의 판결에 이의를 제기, 다시 대법원에 상고했고 대법원은 이 판결을 취소하면서 다시 한번 고등법원에 돌려보냈다.⁴⁾ 이렇게 사건이 대법원과 고등법원 사이에 수차례 오갔다는 것은 사안에 대한 의견이 그만큼 분분했음을 뜻한다. 세 번째로 사건을 받은 보르도 고등법원은 대법원의 의견을 따라 근로자의 주장을 인정, 임금을 부분적으로 지급할 것을 명령했다. 그러나 부분임금에 그쳤기 때문에 근로자들은 이에 불복, 다시 한번 상고하면서 동시에 위헌법률심사(QPC)를 신청했고 대법원 사회부는 이를 받아들여 2013년 4월 4일 판결에서 헌법재판소에 위헌성을 심사해 줄 것을 요청했다. 대법원은 입법자들이 CENSI 법에서 사립교육기관과 교사 간 근로계약의 존재를 부정하는 법령을 제정하는 것이 합헌인지, 또한 이러한 규정 때문에 CENSI 법령이 발효되기 이전 계약들을 무효화시키는 결과를 낳기 때문에 이 또한 헌법상의 불소급원칙에 위배되는 것이 아닌지에 대해 의문을 제기했다. 이는 형무행정기관과 수감자 간 근로계약의 존재를 부정하는 형사소송법 조항에 대한 위헌법률심사를 신청한 지 며칠 만에 다시 제기된 신청이다. 이를 통해 노동법의 범위를 정하는 데 있어 입법자의 권한이 어디까지인가에 대한 문제가 제기되고 있음을 알 수 있다.

4) 프랑스에서는 사건에 대해 대법원이 두 번까지 고등법원으로 돌려보낼 수 있다. 세 번째로 판결한 고등법원의 판결에 대해서는 파기하거나 인정하는 등 최종 결정을 내려야 한다.

수감자의 근로

2013년 2월 8일 파리 노동분쟁조정위원회⁵⁾는 수감 중 근로에 대해서도 노동법의 적용을 인정해달라는 수감자의 요구를 들어주었다. 이번 판결이 주목을 받는 이유는, 지금까지는 수감 중 근로에 노동법이 적용되지 않았기 때문이다. 노동분쟁조정위원회는 만약 근로명령자와 수감근로자 사이에 종속관계가 형성된다면 이 둘의 관계는 근로계약으로 규정된다고 판결하였다. 이러한 판결은 사실 지금까지의 대법원 판례에 정면으로 반하는 결정이었다. 대법원은 지금까지 수감 중 근로문제에 있어 단호하게 노동분쟁조정위원회의 권한을 부정해왔다. 수감 중 근로는 근로계약의 대상이 될 수 없고 그렇다면 이는 행정법원의 권한이지 사법법원의 권한이 아니라고 판단했기 때문이다. 특히 이는 형사소송법 제717-3조에 의거한 판단인데 대법원은 그동안 이 조항이 프랑스에서 비준한 협약들에 어긋나지 않는다고 고려해왔다. 그러나 이번 판결을 계기로 대법원은 형사소송법 제717-3조가 1946년 헌법 서문의 노동권을 보장하는 5절, 기업 경영과 근로조건의 공동결정에 노조대표자들을 통해 참여할 권리를 보장하는 8절, 그리고 파업권을 보장하는 제7조에 비추어 위헌인지에 대해 심사해줄 것을 헌법재판소에 요청했다. 사실 파리 노동분쟁위원회도 형사소송법 제717-3조가 국제협약에 위배된다는 사실을 근거로 위와 같은 판결을 내렸다. 판결내용을 살펴보면 근거의 타당성에 이견이 있을 수 있는데, 그 이유는 근거로 내세운 국제협약 중 강제노동에 관한 국제노동기구협약 제29호가 이 사건에 적용될 수 없기 때문이다. 형무행정기관이 사회편입을 목적으로 근로를 제안하기는 하나 이는 수감자의 동의가 있을 때만 가능한 일이지 강제노동은 아니기 때문이다.⁶⁾ 그러나 유럽인권조약 제14조 및 유엔 경제적·사회적·문화적 권리규약 제6-7조에 근거한 부분은 설득력이 있다. 이 두 국제협약은 ‘모든 근로자는 일한 만큼의 보상을 받아야 한다’는 기본 전제에서 출발하는데 수감자의 경우 차별을 받을 가능성이 더 높기 때문이다. 물론 수감되어 있다는 상황 때문에 외부 기업은 형무소 내부로 업무를 가져와 처리해야 한다는 불편함이 있다. 하지만

5) 노동분쟁조정위원회란 일방 당사자가 제기한 근로계약에 대해 제기한 모든 종류의 이의를 심판하는 제1심법원이다.

6) Code de la procédure pénale(형사소송법 제 R 57-9-1조).

근로의 성격은 특별한 자격을 요하지 않는 한, 그것을 수행한 자가 수감자이건 일반 근로자이건 다를 바 없다. 이러한 논점에서 그동안 대법원 판례는 비판을 받아왔다. 유럽인권재판소 또한 수감 근로자와 일반 근로자에 차이를 두는 것에 회의적인 태도를 보여 왔다.⁷⁾ 형무소 외부에서 이루어지는 근로와 비교해 보면 형무소 내의 근로에 대한 불평등한 처우는 더욱 두드러짐을 알 수 있다. 형무소 외부에서 이루어지는 수감자의 근로는 근로계약의 대상이 될 수 있기 때문이다. 이에 대해 헌법재판소가 어떻게 판단할지 또한 그 근거는 무엇일지 판결을 기다려 보아야 한다.

최고행정재판소의 경우 2013년 4월 5일, 권한쟁의재판소에 낮은 임금으로 인한 수감자의 손해배상 문제가 사법재판소의 관할인지 아니면 행정재판소의 관할인지에 대한 심리를 요청하였는데 이 또한 그 결과를 지켜보아야 할 판결이다. 이를 결정하기 위해서는 당연히 수감자와 형무행정기관 사이에 근로계약이 존재하는지에 대해 먼저 판단해야 하기 때문이다.

수감자의 불평등한 처우를 줄이기 위해서는 그들을 노동법상 근로자로 인정하는 것이 타당해 보인다. 정당한 노동의 대가를 받고 노동법상의 다양한 권리를 보장받는 것이 옳기 때문이다. 자유를 박탈당하는 것이 형벌이지 그 이상의 차별대우를 받는 것은 수감자의 인권을 훼손하는 일일 것이다.

■ 근로계약의 형식과 증명

먼저 증거력과 관련하여 2013년 1월 16일 푸와티에 고등법원의 판결은 갈수록 밀접해지는 SNS와 근로환경의 연관성을 인정하고 있다. 물론 최근 이슈가 되고 있는 SNS에서 직장상사의 험담을 한 것이 해고사유가 될까하는 문제는 본고에서 다루고자 하는 부분이 아니다. 위 판결에서의 쟁점은 SNS에 올린 글들이 근로계약의 존재를 증명할 수 있는 증거력을 가지느냐 하는 것이다. 사건 내용을 살펴보자면 피고인 근로자는 근로계약의 존재를 증명하기 위해 SNS에 사

7) Cour européenne des droits de l'homme(CEDH), Stummuer c. Autriche, req.n°37452/02, 2011년 7월 7일.

용자가 올린 메시지를 증거로 제출했다. 이 메시지에는 사용자는 피고의 실명을 언급하며 ‘접원’인 피고를 해고하자 피고가 ‘변호사를 통해 싸움을 걸고 있어’서 실망스럽다는 내용이 있었다. 사용자는 이 메시지는 피고가 불법적인 방법으로 취득한 것이므로 증거로 인정될 수 없다고 반박했다. 그러나 재판부는 사용자가 SNS에 올렸을 때 대상자에 제한을 두지 않고 올려서 모든 사람들이 자유롭게 찾아볼 수 있었음을 근거로 사용자의 주장을 기각했다. 또한 SNS의 내용만으로도 충분히 피고가 접원으로 근무를 했으며 그로 인해 분쟁 중임을 알 수 있기 때문에 충분히 근로계약의 존재를 증명할 수 있다고 판단한 것이다.

2013년 4월 16일에 내려진 유럽사법재판소의 판결⁸⁾은 네덜란드 법령에 대한 것이었지만 프랑스 노동법에도 시사하는 바가 있다. 프랑스 노동법이 유럽연합법에 부합하는지와 관계되기 때문이다. 사건에서는 네덜란드 법규 중, 국제 노동계약서는 네덜란드어로 작성되어야 하며 이를 어길 시 계약은 무효된다는 내용의 법령이 있었다. 유럽연합재판소는 이 같은 규정이 유럽연합 내 근로자들의 자유로운 이동 원칙을 방해한다고 판결하였다. 현대 프랑스 노동법전에도 유사한 규정이 있다. 노동법전 제L1221-3조는 ‘서면으로 작성된 근로계약은 프랑스어로 작성한다’라고 명시하고 있다. 이 규정은 국내 계약에만 적용된다는 특별한 명시가 없는 만큼 국제 계약에도 적용된다고 넓게 해석할 수 있다. 따라서 이 규정 또한 위 판결의 네덜란드 법규처럼 유럽연합법에 위배되는지 생각해 보아야 한다. 만약 위와 비슷한 상황으로 유럽연합법에 위배되는데 이를 수정하지 않고 있으면 언젠가 제소의 대상이 될 수 있고 그렇지 않더라도 유럽연합 회원국은 항상 자국의 법제를 유럽연합법에 부합시켜야 하는 의무를 가진다. 그러나 이 프랑스 노동법전상의 조항은 네덜란드 법령의 조항과는 조금 다른 부분이 있다. 먼저 이 조항은 일반규정인 만큼 프랑스 근로자뿐 아니라 외국인 근로자에게도 적용된다. 현대 동조 제3항은 만약 근로자가 외국인인 경우 프랑스어로 작성된 근로계약이 외국인의 모국어로 번역이 되어야 한다고 명시하고 있다. 프랑스어로 작성되어야 한다는 강제조항이 있는 반면, 외국인의 모국어로도 계약서가 작성되어야 한다고 규정하는 것이다. 또한 이 강제조항이 반드시 근로계약의 유효조건인 것은 아니다. 왜냐하면 근로계약의 형식은 당사자들이 자유롭게 선택할 수 있고 따라서 구두계약으로 근로계약을 체결할 수도 있기 때문이다. 결과적으로 프랑

8) CJUE, 16 avril 2013, aff. C-202/11.

스에서 일하고자 하는 유럽연합 회원국 국민일 경우 근로계약이 서면일 필요도 없으며 서면이어도 자국 언어로 번역된 계약서로 일할 수 있다는 뜻이다.⁹⁾

■ 공동사용자이론(la th orie des co-employeurs)

근로자는 사용자 외 자신과 형식적으로는 근로계약관계로 구속되지 않은 제3자와 같이 일하거나 그를 위해 일하는 상황에 때때로 놓이게 된다. 그러나 근로계약 밖에 위치하는 제3자 처럼 보이는 이 자가 법적으로 공동사용자로 규정되어 근로자의 채권자가 될 수 있다. 이는 특히 그룹회사에서 많이 나타난다. 그룹 내 회사들은 끊임없이 합병과 분할을 거치고 활동 영역이 겹치기도 하며 위계질서가 엇갈리기도 한다. 따라서 여러 명의 경영자들이 다수의 자회사들을 동시에 공동으로 관리하기도 한다. 이 같은 공동사용자 이론은 특히 2007년 Aspocomp 사건¹⁰⁾ 이후로 자주 소송의 근거가 되고 있다. 사건 내용을 간략히 살펴보자면, 핀란드 그룹 Aspocomp의 모회사는 지분의 99%를 소유하고 있던 자회사를 포기하기로 결정하였다. 자회사는 지불정지 상태에 빠졌고 청산인이 결정한 회사 구제책의 일환인 근로자들에 대한 배상의무를 실행하지 못하는 상태가 되었다. 이에 대해 고등법원은 변창 중인 모회사가 지불해야한다고 판결하였는데 대법원 또한 이 판결을 인정하였다. 대법원은 이러한 판결에 대한 근거로 모회사가 자회사의 파산으로 해고 위기에 놓인 근로자들의 재배치에 최선을 다하지 않았으며 경제적 이유로 인한 해고를 대체할 수 있는 방법을 진지하게 찾지 않은 것을 들었다. 최근 노동 분쟁조정위원회는 2013년 8월 30일 판결에서 이 같은 판례에 따라 Continental 사 근로자 680명의 해고에 대한 보상에 대해 Continental 독일 본사를 공동사용자로 간주하여 연대책임을 부과하는 결정을 내렸다.¹¹⁾

9) 그러나 유럽연합은 근로계약을 서면으로 작성할 것을 권고하며, 프랑스에서 구두 계약을 인정하는 경우는 상근정규직에 한한다.

10) Cass. Soc. 19 juin 2007 n°05-42.570(대법원 사회부 2007년 6월 19일 판결 제05-42.570호).

11) Les échos(2013. 8. 30), *Continental : les licenciements de 680 salariés invalidés par les prud' hommes.*

대법원은 공동고용으로 규정하기 위해서는 다음 세 가지 요소가 서로 병합되어야 한다고 명시했다. 세 가지 요소란 ‘이익(intérêt), 업무(activité), 관리(direction)’이다. 두 사용자 사이에 이 세 가지 요소가 병합되어 나타난다면 근로자와 서류상 계약을 한 사용자는 근로자에 대한 어떤 결정을 내림에 있어 사실상 독립성을 가지지 못한다는 뜻이기 때문이다. 특히 그것이 인사 관리와 연결되어 있을 때 사용자는 단독으로 결정을 할 수 없고 그 결정권은 두 사용자가 공유하는 것이다. 이러한 공동고용을 규정하기 위한 삼중병합(triple confusion)조건은 이제 판례로 확고히 자리를 잡아가고 있다.¹²⁾

그러나 그 적용에 있어서는 여전히 다양한 판결들이 나오고 있다. 먼저 2013년 5월 16일 판결에서 대법원은 공동고용의 확대 적용을 경계하고 있음을 알 수 있다. 이 사건에서 고등법원은 근로자 한 명을 순차적으로 고용한 두 사용자를 공동사용자로 규정했으나 대법원은 이 같은 고등법원의 판결을 파기했다. 대법원은 이익, 업무, 관리의 삼중병합조건이 충족되지 않았음을 근거로 들었다. 그러나 다른 판결에서 대법원은 새로운 상황에의 확대 적용 가능성 또한 모색하고 있다. 2012년 12월 12일 판결에 따르면 근로자가 부부관계인 두 사용자와 각기 개별적으로 총 두 개의 파트타임 근로계약을 체결하였다. 근로자는 법원에 두 부부가 임금과 추가 근무수당을 지급에 있어 연대책임을 져야한다고 주장했다. 부르주 고등법원은 이 부부를 공동 사용자로 간주하여 이 같은 근로자의 청구를 받아들였다. 그러나 피고인 부부는 삼중병합 조건이 충족되지 않았음을 근거로 대법원에 상고하였다. 대법원은 두 개의 근로계약을 체결한 것은 노동법상의 규정을 피해가기 위한 방책이었으며 고등법원은 삼중병합의 존재를 인정한 것이 옳았다고 판결했다.

12) Chambre sociale de la Cour de cassation les 13 février 2013 et 20 février 2013(대법원 사회부 2013년 2월 13일, 20일 판결); cour d'appel de Toulouse le 7 février 2013(툴루즈 고등법원 2013년 2월 7일 판결); conseil de prud'hommes de Nancy le 22 mars 2013(낭시 노동쟁의조정위원회 2013년 3월 22일 판결).

■ 맺음말

지금까지 새로운 종류의 고용관계를 어떻게 근로계약관계로 규정할 수 있는지, 근로계약의 형식과 증거의 인정, 마지막으로 공동사용자이론을 법원은 어떻게 해석하고 적용하는지 2013년도 상반기 판례를 통해 살펴보았다. 기존의 흐름에서 크게 벗어나거나 기존의 판례가 완전히 뒤집히지는 않았으나 그 조건을 명확히 하는 방향으로 발전하고 있음을 알 수 있다. 단연 흥미로운 부분은 근로계약의 규정에 관한 부분인데 사회가 복잡해지면서 기존의 단순한 고용관계에서 벗어나는 관계들을 어떻게 노동법의 보호 안으로 끌어들이어야 할지에 대한 고민이 눈에 띈다. 한편으로는 기존 판례대로 '종속관계'에 주로 근거해 근로계약의 성립을 판단하는 판결들이 있는 반면, 다른 한편으로는 '종속관계' 하나로는 더 이상 근로계약의 성립을 판단할 수 없으며 '경제적 의존도' 또는 '경제적 활동에의 편입' 등의 새로운 조건을 더해야 한다는 주장도 있다. 이러한 새로운 조건은 '유혹의 섬' 판결에서 나타난 바와 같이 '종속관계'를 대체하기보다는 어디까지나 보충하는 조건으로 사용되어야 한다는 의견도 있다. 이처럼 근로계약에 있어서 프랑스 판결은 그 변화에 발 빠르게 대처하고 변화해 나가고 있음을 알 수 있다. 이는 특히 유럽연합 내 노동자의 이동의 자유 보장 의무를 준수해야 하는 만큼 이에 걸림돌이 될 수 있는 낡은 규정들을 철폐함과 동시에 유럽연합법 및 유럽연합재판소의 판결에도 부합해야 하므로 변화에 더 민감한 것으로 보인다. 이 같은 변화 속에서 수감근로자와 사립교육시설 교사의 지위에 대해 헌법재판소가 어떤 판결을 내릴지 귀추가 주목된다. **KLI**

참고문헌

- Sébastien Toumaux, Chronique d'actualité du régime juridique du contrat de travail, *D. social*, 2013 p.576.
- Christophe Radé, La constitutionnalité de la loi «Censi» en question, *Lexbase hebdo*, éd. Soc. 2013, n°524.
- Bertrand Ines, Reconnaissance d'un contrat de travail au profit d'un travailleur détenu en prison, 2013년 3월 28일, *Dalloz actualité*.
- Jean-François Césaro, *Le coemploi*, RJS 2013. 3.