

자회사 또는 하청기업의 행위에 대한 모회사 및 원청기업의 책임 : 프랑스 법의 관점에서

스테판 베르낙(Stéphane Vernac) (프랑스 피카르디 쥘 베른 대학교 교수)

폴 루비에 (Paul Roubier) 교수는 “권한이 있는 곳에 책임 또한 있어야만 한다”¹⁾라고 하였다. 기업집단 혹은 원하청관계에서 책임에 대해 생각해 본다는 것은 그 골조를 구성하는 권한의 배일을 벗긴다는 것을 전제로 한다.²⁾ 이 구성권한은 다양한 형태로 나타난다. 종속회사의 경영에 간섭하거나 경제활동을 통제하는 식으로 나타날 수도 있으며, 종속회사의 경영진들을 임명함으로써 회사의 방향을 설계하는 식으로 나타날 수도 있다. 예를 들어, 모회사가 자회사 근로자들의 해고를 결정하거나 혹은 자회사의 폐업을 결정하는 것은 사실상 그렇게 드문 일이 아니다. 프랑스 대법원은 자회사의 임원직 수행을 목적으로 모회사의 임원과 모회사 사이에 체결된 근로계약에 관하여 그 법적 유효성을 인정하고 있다. 이 경우 자회사의 임원은 모회사에 종속된 임금근로자로 볼 수 있다. 따라서 모회사 혹은 원청기업의 결정은 자회사 혹은 하청 근로자들의 상황에 영향을 미칠 수도 있는 것이다. 기업집단 혹은 기업망은 근로자들에게 발생하는 손해를 넘어 경제적, 환경적 피해와 건강상의 손실뿐만 아니라, 더 넓게는 인권 침해를 초

1) 폴 루비에 (Paul Roubier) (1942), «1941년 12월 2일자 대법원 전원합의체 판결과 민사책임 이론», 「주간 법률」 (La semaine juridique : 프랑스 법률 관련 주간지) I, p.257.

2) 스테판 베르낙 (Stéphane Vernac) (2012), «구성권 : 노동법과 회사의 교차점에서», 박사학위논문, 파리 낭테르 대학교, 출판 예정.

래할 수 있다.

그런데 법은 권한과 책임의 분리를 허용한다. 기업집단은 마치 계약망처럼 기업들 간의 경제적 결합의 이점을 활용하는 동시에 책임 분산의 기술을 구사한다. 예를 들어 프랑스의 노동법에서 사용자는 원칙적으로 노동법전이 제기하는 의무들을 이행해야 하는 유일한 주체이다. 따라서 자회사 혹은 하청기업 근로자들은 노동법원 판사가 모회사나 원청기업을 사실상의 사용자로 인정하지 않는 한, 노동법을 근거로 모회사나 원청기업의 책임을 문제삼을 수가 없다. 법인의 독립성과 국가 관할권의 협소함은(기업의 권한이 국제적 규모를 갖는 경우) 권한 보유자의 책임을 묻는 데 있어 그만큼 걸림돌을 만들어 낸다. 이렇듯 기업은 법의 무관심 속에서³⁾ 다양한 법적 실체들 뒤에 몸을 숨긴다.

기업들의 복잡한 구조는 이렇듯 책임 인정에 관한 까다로운 문제를 야기한다. 모회사나 원청기업은 자회사나 하청기업에서 발생한 산업재해에 대해 어느 정도까지 책임을 져야 하는가? 프랑스 법에서 기본이 되는 기준은 법인격이다. 그렇기 때문에 하나의 기업집단 혹은 하청망의 기업들을 문제삼는다는 것은 이러한 법인의 독립성이 훼손되었다는 사실을 가정한다. 따라서 대부분의 경우 법인격의 ‘베일을 벗기고’ 그와 더불어 실질적인 권한 보유자로 하여금 그 책임을 지게 만들기 위해서는 권한의 비정상적 행사⁴⁾에 대한 입증이 필요하다. 하지만 프랑스 법은 권한의 비정상적 행사 여부와 무관하게, 권한 보유자에게 특별한 의무들을 부과하기 위하여 있는 그대로의 권한을 고려하는 일련의 개혁들을 조금씩 실현하고 있다.

3) 앙투완 리옹-캉(Antoine Lyon-Caen)(2014), “기업 없는 법”, in 블랑쉬 세그레스탕(Blanche Segrestin), 보두앙 로제(Baudouin Roger), 스테판 베르낙(Stéphane Vemac), 《기업 : 논의의 공백(L'entreprise. Point aveugle du savoir)》, Editions Sciences Humaines, pp.23~31.

4) 엘사 페스킨(Elsa Peskine), 스테판 베르낙(Stéphane Vemac)(2014. 6. 5), “기업집단 내의 회사들을 문제 삼기”, 학회발표논문, 학회명: «경제적 요인으로 인한 해고와 구조조정 : 책임의 재분배를 향하여», 파리 낭테르 대학교 주최, 학회지 출판 예정.

■ 권한의 비정상적 행사에 따른 모회사 및 원청기업의 책임

권한의 비정상적 행사는 법인격의 남용을 가려낼 뿐만 아니라 권한 보유자로 하여금 그 책임을 지도록 한다. 대개의 경우 합목적성에서 벗어난 권한오용이나 권한남용을 통해 법인격의 베일이 벗겨진다.

권한오용

권한오용은 오래전부터 사용되어 온 권한통제 법리 중 하나이다. 이는 권한 보유자가 자신의 권한을 애초에 주어진 것과는 다른 목적을 위해 행사하는 것을 가리킨다.⁵⁾ 이 경우 권한 보유자가 권한오용으로 손해를 초래하면 그에 따른 책임을 져야 한다. 권한오용은 또한 법의 적용을 교묘히 피해가거나 혹은 법 규정을 도구화하기 위해 권한을 부정(不正)한 목적으로 사용하는 것을 의미하기도 한다. 실제로 프랑스 대법원은 2014년 7월 8일자 판결⁶⁾에서, 오로지 자신들의 이익만을 위한 결정을 내렸을 뿐만 아니라 이로 인해 사용자인 손자회사의 경제상황을 더욱 악화시킨 자회사와 모회사에 대해서 손자회사 근로자들의 손해배상 청구권을 인정하였다. 대법원은 “상기 회사들은 마땅히 비난받을 만한 과오와 그 경솔함으로 인해 사용자인 손자회사의 도산과 그 결과로 일자리 소멸을 초래하였다”라고 판시했다.

이와 마찬가지로, 기업집단은 때로 자회사의 자산운용을 악화시키는 결정을 내릴 수 있을 뿐만 아니라 자회사의 파산을 유발할 수도 있다. 프랑스에서는 기업이 파산할 경우, 임금채무의 일정 부분을 임금보장보험에서 부담한다. 아울러 파산은 해고회피 조치에 드는 비용을 회피할 수 있도록 해준다. 클라리우스 사건 당시 베르사이유 항소 법원은 “근로자들이 입은 손해는 시장의 경제적 위기에서만 비롯된 것이 아니다. 이는 클라리우스 그룹의 영국 회사들이 내린 상

5) 행정법과 관련해서는 최고행정법원(Conseil d'État), 1875년 11월 24일, «파리제 (Pariset)».

6) 프랑스 대법원, 사회부, 2014년 7월 8일, n°13-15568.

업적인 전략에 따른 선택의 결과이다. 그들은 그룹 전체의 업무 재편성을 통해 수익을 올리고자 하는 목적으로 프랑스 자회사의 경제활동을 중·단기적으로 마비시켰다⁷⁾라는 이유로 모회사의 과실을 인정하였다. 이로써 프랑스 근로자들은 고의적으로 프랑스 자회사의 폐업을 결정하였던 영국 모회사의 책임을 인정하는 판결을 받아냈으며, 근로자들이 입은 손해를 보상받을 수 있었다.

그러나 권한오용 법리의 이점은 제한적이다. 사실, 권한오용 법리는 모회사가 취하는 행동에 깔려 있는 심층적인 동기와 이유를 입증할 것을 전제로 한다. 또한 이 법리는 기본적인 윤리규범들⁸⁾조차 무시된 ‘극단적인 경우들’만 통제할 수 있다.

권한남용

권한의 보유자와 권한의 수신자가 혼동되지 않는 한, 권한은 예측적 지위에 있는 자의 독립성을 존중할 때 비로소 정상적으로 행사된다. 그러나 권한이 그 상대방의 독립성을 박탈할 정도로까지 강력하게 행사될 경우 권한 보유자는 권한행사의 책임을 지게 된다. 절대 권한의 행사는 그 자체로서 모회사의 책임을 정당화한다. 프랑스 법은 이러한 권한남용 법리에 관한 다양한 사례를 포함하고 있다.

이러한 관점에서 경쟁법, 특히 유럽 경쟁법은 주목할 만한 현실주의를 드러낸다. 기업의 개념은 하나의 경제 단위를 가리킨다. 비록 법적인 관점에서, 이 경제 단위가 다수의 개인이나 혹은 법인으로 구성되어 있을지라도 말이다.⁹⁾ 자회사의 행위에서 비롯된 경쟁법 위반은 모회사의 책임으로 돌아갈 수 있다. 특히 이 자회사가 별도로 구분된 하나의 법인격을 가지고 있음에도 불구하고 시장에서 독립적으로 행동하지 않고, 요컨대 모회사에서 내려온 지시를 그대로

7) 베르사이유(Versailles) 항소 법원, 2011년 10월 31일, n°10/00578.

8) 엠마뉴엘 가이아르(Emmanuel Gaillard)(1985), «사법상 권한», *Économica*, n°202, p.128.

9) 유럽사법재판소, 2006년 12월 4일, *Confederación Española de Empresarios de Estaciones de Servicio*, C-217/05, Rec. p. I-11987.

따를 경우에 그러하다. 비록 모회사가 직접적으로 위반행위에 가담하지 않았다고 할지라도 위반 행위를 일으킨 자회사에 결정적인 영향력을 행사했다면 모회사는 이러한 위반행위에 책임이 있다. 아울러 모회사가 자회사 자본의 100%를 보유하고 있을 경우, 모회사는 자회사에 결정적인 영향력을 미치는 것으로 간주된다.¹⁰⁾

이와 마찬가지로 기업과산법에서 모회사 혹은 원청기업이 자회사 혹은 하청기업을 대상으로 권한을 남용한 경우, 모회사 혹은 원청기업은 자회사 혹은 하청기업의 채무에 관해 책임이 있다. 지배회사와 종속회사 사이의 비정상적인 재정 관계로 나타나는 자산 혼동의 경우, 채무자의 파산 절차는 또 다른 법인으로까지 확대될 수 있다. 또한 채무기업이 허구일 경우, 즉 문제의 채무기업이 사건의 실질적인 책임자를 보호하고자 만들어진 허울에 지나지 않을 경우에도 사정은 마찬가지이다. 아울러 권한 보유자가 경영상의 과오로 인해 자회사 혹은 하청기업의 자산 부족을 야기하였을 경우, 권한 보유자는 그에 따른 민사책임을 질 수도 있다. 이를 위해서는, 권한 보유자가 ‘완전히 자유로운 상태에서 결정된 적극적 경영행위’¹¹⁾를 수행함으로써 사실상 채무기업의 임원으로 행동하였다는 사실을 증명해야만 한다.

노동법에서 프랑스 대법원은 공동사용자라는 개념을 사용하기도 하는데, 이는 근로자들과 근로계약을 체결한 회사가 아닌 다른 회사에게 의무를 부과하기 위한 것이다. 자회사(혹은 하청기업)의 근로자들은 모회사(혹은 원청기업)와 자회사 사이에 “이해관계와 업무 그리고 경영의 결합”¹²⁾이 존재한다는 점을 근거로, 모회사가 자회사에 권한을 행사하고 있다는 사실을 증명할 수 있다. 주로 기업집단에서 사용되는 이 방법은 사용자 부담이었던 의무 전체를 모회사에 부가할 수 있도록 해준다. 예를 들어 프랑스 대법원은 2011년 판결¹³⁾에서 모회사가 자회사의 주도권을 확보한 이후로, “자회사는 회사 업무 경영에서의 독립성을 상실하였으며, 자회사

10) 유럽사법재판소, 2009년, 9월 10일, *Akzo Nobel NV*, aff. C-97/08.

11) 프랑스 대법원, 상사부, 2005년 7월 12일, 민사공보 2005년 IV, n°174.

12) 프랑스 대법원, 사회부, 1997년 6월 26일, n°94-4517; 프랑스 대법원, 사회부, 2000년 7월 11일, n°98-40146.

13) 프랑스 대법원, 사회부, 2011년 6월 22일, *Novoceram*, n°09-69021.

의 유일한 고객이 된 모회사에 의해 자회사 상품의 가격이 결정될 뿐만 아니라, 회사의 상품과 자재, 일반 업무와 개발 설비 그리고 생산기술을 모회사와 공유하는 등, 자회사는 모회사에 완전히 종속된 상태로 볼 수 있다”라며 자회사 근로자들에 대한 모회사의 공동사용자 자격을 인정하였다. 대법원은 이 사건에서 자회사의 “행정, 회계, 재정, 영업, 기술 및 법률상의 경영”에 모회사의 강력한 개입이 있었다고 판결했다. 이렇듯 모회사의 권한으로 인해 자회사가 “실질적인 독립성이 없는 그저 단순한 하나의 기관”¹⁴⁾에 지나지 않게 되는 경우, 모회사는 공동사용자의 자격을 갖게 된다. 따라서 자회사의 근로자들은 노동법전에 나타나는 사용자로서의 의무, 특히 경영상 해고 회피 계획이나 해고 근로자에 대한 재배치 의무 등을 다하지 않는 모회사를 상대로 책임을 인정하는 판결을 받아낼 수 있게 되었다. 반면 모회사가 행사한 권한이 그렇게 강력하지 않거나 자회사에 상당 부분 독립성을 남겨둔 경우에는 모회사를 공동사용자로 간주할 수 있는 가능성이 상당히 희박해진다. 최근 판결들을 살펴보면, 대법원은 “이해관계와 업무 그리고 경영의 결합”이라는 개념에 대해 엄격한 해석을 보인다. 특히 2014년 7월 2일 판결¹⁵⁾에서 대법원은 “동일한 그룹에 속한 회사들 간의 불가피한 경제활동 연계와 이러한 소속에서 비롯된 경제적 지배 상태만으로 공동사용자로 보기에 충분하지 않다”라고 명시했다.

이렇듯 권한오용이나 권한남용을 제재하는 법리들은 권한이 비정상적으로 행사되었다는 가설이 있을 때 적용 가능하다. 그러나 이는 다양한 형태로 나타나는 모회사나 원청기업의 권한 행사를 파악하고 관리하기에 더 이상 충분하지 않다. 게다가 권한이 집중되는 형태를 취하는 그룹이나 네트워크가 다양하다는 사실을 인정해야 한다. 그런데 정상과 비정상의 경계는 상당히 유동적이다. 오늘은 비정상이라고 여겨지는 것이 내일이면 정상이 될 수도 있기 때문이다. 사실상 법정에서 권한의 비정상적 행사를 입증함으로써 법인격의 베일을 벗기는 것이 점점 더 어려워지고 있는 실정이다. 그러나 프랑스 법은 비록 과감하지는 않을지라도, 기업집단 내에서 책임을 부과하는 또 다른 법리를 인정하고 있다.

14) 프랑스 대법원, 사회부, 2010년 9월 28일, n°09-41243.

15) 프랑스 대법원, 사회부, 2014년 7월 2일, n°13-15208.

■ 모회사와 원청기업의 책임에 대한 새로운 근거들

프랑스 법은 권한의 비정상적 행사를 이유로 모회사에 책임을 부과하는 대신, 하나의 조직에 속하는 회사들 간에 행사되고 있는 권한에 종종 주목하기도 한다. 이는 이와 같은 권한을 보유하고 있는 자에게 특별한 의무들을 부과하기 위함이다. 특히, ‘주의의무’가 도입되고 있다. 주의의무란 각각의 법인격은 자신이 일으켰던 손해, 혹은 권한을 이용하여 피해갈 수 있었던 손해의 책임자라는 사고를 바탕으로 하고 있다. 사실 위험이란 손해의 복구를 보장해야 하는 사건만이 아니라, 발생을 예방해야 하는 사건도 가리키는 것이다. 오늘날 프랑스에서는 그룹과 원하청관계에서 적용될 책임에 관한 논의가 매우 활발하게 진행 중이다. 또한 기술적 범리에 관한 논의를 넘어 책임의 정당성 근거까지 관심을 기울일 필요가 있다.

주의의무의 발전

주의의무에 관한 법률상의 해석은 매우 다양하다. 먼저 주의의무는 모회사 혹은 원청기업이 가지는 정보 제공이라는 단순한 의무의 형태로 발전하였는데, 이는 특히 자회사나 하청기업 근로자들을 보호하기 위함이었다. 예를 들어, 회사의 개편 계획이 하청기업의 업무량이나 고용에 영향을 미칠 수 있는 경우라면, “원청기업은 이를 하청기업에 즉각적으로 통지해야 한다는 것”이다.¹⁶⁾ 이와 마찬가지로 2009년 9월 10일 후지쓰 지멘스 판결¹⁷⁾에서 유럽 사법재판소는 모회사가 자회사 근로자들의 해고를 결정할 경우, 모회사는 이를 알려줄 정보 제공의 의무를 진다고 판시했다. 이 사건에서 후지쓰 지멘스 사(社)는 핀란드에 위치한 자회사 공장 한 곳의 문을 닫기로 결정했었다. 그에 따라 자회사는 집단해고를 단행하였고, 이에 자회사의 근로자들은 그들의 사용자가 핀란드 법과 유럽연합 법을 위반하였다고 주장했다. 사용자가 자회사 직

16) 노동법전 L.2323-16조.

17) 유럽사법재판소, 2009년 9월 10일, aff. C-44/08, *Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK ry e.a.c. / Fujitsu Siemens Computers Oy.*

원 대표들과의 협의를 거치기도 전에, 모회사에 의해 집단해고 결정이 내려졌다는 이유에서였다. 집단해고에 관한 1998년 유럽연합지침에 따르면, 사용자는 적절한 시간 안에 합의에 이르는 것을 목적으로 근로자 대표들과 함께 협의를 진행해야 한다. 그리고 이러한 협의 의무는 집단해고에 관한 결정이 사용자에서 나왔든 혹은 이러한 사용자를 지배하는 기업에서 나왔든 간에 그에 상관없이 적용된다.¹⁸⁾ 그러므로 유럽사법재판소에 따르면, 모회사가 자회사에 경영상 해고 계획을 강제하기로 결정했을 경우, 모회사는 “즉각적이고 정확한 방식을 통해” 이러한 결정을 자회사에 알려야 한다. 아울러 모회사의 최종 결정은 일단 자회사 내에서 협의 절차가 종결되고 나서야 내려질 수 있다. 이렇듯 모회사는 자신의 자회사에 협의할 시간을 주어야 하는 주의의무가 있다. 이와 같이 후지쓰 지멘스 판결은, 기업집단의 내부 관계에서, 자회사가 근로자들의 권리를 존중할 수 있도록 하기 위해 모회사가 지켜야 할 의무들에 대해 재고하도록 한다.

다음으로, 주의의무는 지배회사로 하여금 자회사나 하청기업이 법적인 의무들을 올바르게 이행하고 있는지 감시하고 이를 보장하도록 한다. 예를 들어, 프랑스 노동법전은, 다단계 원청관계에서도 공동계약자의 근로자, 직간접적인 하청기업의 근로자 혹은 하청기업의 공동계약자의 근로자들이 노동법에 명시된 기본적인 권리와 자유를 침해당했을 경우,¹⁹⁾ 원청기업 또는 발주자가 이를 행정관청, 노동조합, 직업단체 혹은 종업원 대표에 의해 작성된 서면으로 통보받을 수 있도록 하고 있다. 위반사실을 통보받은 원청기업 또는 발주자는 공동계약자에게 즉시 이러한 상황을 종료시키도록 명령할 의무가 있다. 만약 원청기업 또는 발주자가 이러한

18) 1998년 7월 20일자 유럽 연합 지침 n°98/59, 제2조, 집단해고에 관한 회원국들의 법제 상호연관.

19) 애초에 이는 탈법 고용의 경우에만 적용되는 규정이었다(노동법전 제L.8222-5조). 이후, 2014년 7월 10일 법에 따라 이 규정은 근로자의 법정 최저임금이나 근로계약상의 임금 급여가 전체적으로 혹은 부분적으로 체납될 경우뿐만 아니라 노동관계 내에서의 개인의 자유와 집단의 자유에 관한 규정, 차별에 관한 규정, 출산휴가와 기타 휴가에 관한 규정, 파업권 행사에 관한 규정 등이 침해당했을 경우에 대해서도 적용 가능해졌다. 또한 계약 상대방의 근로자들이나 직접 혹은 간접 하청기업의 근로자들이 인간의 존엄성에 위배되는 수준의 공동 숙박 시설을 제공받는 경우에도 이 규정이 적용된다(불공정 사회적 경쟁 근절을 위한 2014년 7월 10일 법 n°2014-790).

명령 의무를 이행하지 않을 경우, 하청기업 또는 공동계약자가 저지른 의무 위반 행위에 대해 연대책임을 지게 된다.

마지막으로, 권한 보유자가 책임을 면제받고자 하는 경우, 권한 보유자는 손해의 발생을 방지하거나 혹은 중단시키기 위하여 자신의 권한 안에서 최선을 다하였음을 증명해야 하는데, 이 경우 주의의무의 내용은 더욱 중요한 의미를 띠게 된다. 주의를 기울인다는 것은 자신의 행위로 인해 해로운 결과가 발생하지 않도록 최선을 다하는 것을 의미한다. 이와 같은 맥락에서 ‘모회사와 원청기업의 주의의무’에 관한 법안이 2013년 프랑스 국회에 제출되었다. 이를 살펴보면 다음과 같다: I. 모든 기업은 그 자신의 업무, 자회사의 업무 또는 하청기업의 업무와 관련하여, 건강 또는 환경상의 손해로 알려진 손해 또는 위험을 방지할 의무를 지닌다. 이러한 의무는 기본권 침해에서 비롯된 손해에 대해서도 적용된다. II. 위에서 정의된 조건들 내에서, 기업은 자신이 처분할 수 있는 권한과 수단의 범위 안에서 주의와 노력을 기울였음에도 불구하고 손해의 위험을 중단시키거나 손해의 발생을 저지함으로써 손해를 방지할 수 없었음을 입증하지 않는 한 책임을 진다.²⁰⁾

2015년 프랑스 국회에서 심의와 수정을 거칠 예정인 본 법안은 권한 보유자가 가진 권한과 수단의 범위 안에서 주의와 노력을 기울였음에도 불구하고 위험요소를 제거하거나 재해를 방지함으로써 손해를 예방하지 못했음을 입증할 책임을 권한 보유자에게 부과하고 있다. 이러한 과실추정은 여러 가지 장점을 가지고 있다. 특히 이와 같은 입증책임의 전환은 기업들 간의 관계에서 정의상 제삼자인 피해자들에게 유용하다. 피해자들은 모회사와 자회사 사이에 영향력과 통제의 관계가 존재한다는 사실 또는 원하청의 관계가 존재한다는 사실을 증명해야 할 것이다. 반면, 그가 가진 권한과 수단의 범위에서 주의를 기울였음에도 불구하고 손해를 예방하지 못하였음을 입증할 책임은 모회사 또는 원청기업에 있다. 따라서 모회사 혹은 원청기업의 책임은 그가 가진 권한에 따라 달라진다.

20) 프랑스 하원(Assemblée nationale), 모회사 및 원청기업의 주의의무에 관한 법안(n°1519, n°1524, n°1777, n°1897).

한편, 영국 법에서도 이와 상당히 유사한 규정을 찾아볼 수 있다. 2012년 영국 항소 법원의 Chandler c./ Cape 판결²¹⁾을 살펴보면, 직업병에 노출된 근로자 한 명이 사용자의 모회사를 대상으로 소송을 제기하였다. 영국 항소 법원은 근로자의 건강과 안전에 관한 사용자의 책임을 모회사에 부과하는 것은 받아들이지 않으며 법인의 ‘베일 벗기기’를 거부했다. 반면에 여러 가지 조건하에서 모회사는 자회사 및 자회사의 근로자들에 대해 주의의무를 가진다는 사실을 인정하였다. 즉 모회사가 자회사와 동일한 업무를 수행하고, 모회사가 건강이나 안전 분야에 있어 자회사보다 상위의 관할권을 가졌거나 가졌어야 하고, 모회사가 자회사의 불안정에 대해 알고 있었거나 알았어야만 하고, 또 자회사 혹은 자회사 근로자들이 근로자 보호를 위해 상위의 관할권을 필요로 했다는 사실을 모회사가 알고 있었거나 알았어야만 하는 경우, 모회사는 자회사 및 자회사의 근로자들에 대해 주의의무를 가진다.

책임인정 법리의 혁신을 위하여

2013년 4월에 발생한 라나 플라자(Rana Plaza)의 붕괴 사고는 1200여 명에 이르는 근로자들의 목숨을 앗아갔다. 최소한의 안전규범도 지키지 않은 이 부실한 건물 내에 국제 의류업체들(주로 미국이나 유럽)의 하청을 맡은 의류 제작 작업장들이 다수 위치해 있었다. 이 사고는 원청기업의 책임인가? 일반적으로 원청기업의 추정과실과 손해발생 사이에 인과관계를 입증하기란 매우 어렵다. 자회사나 하청기업이 일으킨 손해에 대해 모회사 혹은 원청기업의 ‘무과실 책임’²²⁾을 도입함으로써 인과관계의 요구와 단절해야 할 것인가? 오늘날 프랑스 법에서는 이

21) Cape PLC v Chandler [2012] EWCA Civ 525.

22) 프랑스 민법은 «타인의 행위에 대한 책임»에 관한 여러 다양한 가설들을 포함하고 있다. 예를 들어, 부모는 – 정작 본인들은 아무런 잘못도 저지르지 않았음에도 불구하고 – 그들의 자녀가 저지른 행위에 대해 책임이 있다(민법 제1384조 4항). 이와 마찬가지로, 가사근로자의 사용자나 위탁판매인은 일정한 임무를 위해 고용한 가사근로자나 대리인이 주어진 업무를 수행하다가 저지른 손해에 대해 책임을 져야한다(민법 제1384조 5항).

러한 법해석을 찾아볼 수 없다. 그러나 앞서 언급한 모회사 및 원청기업의 주의의무에 관한 법안이 가결된다면, 이는 입증책임의 전환을 통해 과실추정 법리를 도입하는 것이다. 즉 권한 보유자는 책임을 면제하기 위해서, 손해의 발생을 방지하거나 이를 중단시키기 위하여 자신의 권한 범위 안에서 최선을 다했다는 사실을 입증해야만 한다.

독일의 철학자 한스 요나스는 1979년에 발표한 자신의 저서²³⁾에서, 이전의 권한은 즉각적으로 어떤 결과를 발생시켰지만, 현대의 권한은 전혀 다른 크기를 가지고 있음을 갈파하였다.²⁴⁾ 다국적기업에서 권한 보유자는 그 권한의 영향을 받는 이들과 더 이상 동일한 시간적, 지리학적 공간을 공유하지 않는다. 이처럼 권한 지평의 변화는 책임인정 법리 또한 변화하도록 요구한다. 모회사와 원청기업의 책임인정 법리를 넘어, 그 정당화 근거에 관해서도 숙고해 보아야 한다.²⁵⁾ 오로지 권한만이 책임을 정당화하는가? 이윤의 추구, 또는 인격보호의 필요성, 또는 최소한 인격 침해에 대한 배상은 새로운 형태의 책임 분담을 정당화할 수 있을 것이다. 그러나 자회사 혹은 하청기업의 위반 행위에 대해 모회사 및 원청기업이 책임을 거부하는 논지 또한 존재한다. 상당한 비중을 가지고 자주 등장하는 논지는 바로 이러한 책임이 프랑스 기업의 경쟁력에 부담으로 작용한다는 것이다. 그리고 이러한 주장은 특히 경제위기와 맞물리면서 법안 심의에 상당한 영향력을 미치고 있다. 그러나 기업의 책임에 관한 규정의 가결은 이미 널리 퍼져 있는 기업의 올바른 행동 규범과 윤리 현장을 더욱 보완해 나갈 수 있도록 한다. 무엇보다도 모회사 혹은 원청기업의 책임은 본질적으로 기업의 경쟁력을 촉진시킨다. 과연 경쟁력 추구는 기업들로 하여금 막대한 손해를 초래할지도 모르는 무책임한 태도를 취하도록 허용할 수 있는 것인가? **□□□**

23) 한스 요나스(Hans Jonas)(1979), 《책임의 원칙: 기술 문명에 대한 윤리학 시론》.

24) 역자 주: 현대 기술 문명에서 우리가 지금 여기에서 저지른 행위는 다른 곳에 사는, 혹은 앞으로 살게 될 사람들의 삶에 영향력을 행사한다. 이처럼 현대 기술의 크기와 영향력은 과거의 기술수준과는 전혀 다른 새로운 차원에서 윤리적 가치의 문제와 책임의 문제를 야기한다.

25) 엘사 페스킨(Elsa Peskine)(2012), 《노동법상 책임 인정, 경영상 해고에 관한 모회사의 책임에 대하여》, 노동법학술지 RDT(Revue de Droit de Travail), p.26.