

# 프랑스 마크롱 정부의 노동법 개혁: 부당해고로 인한 손해배상의 상하한제도

International Labor Trends

국제노동동향 ② - 프랑스

황재훈 (프랑스 파리13대학 사법 박사과정)

## ■ 마크롱의 노동법 개정

2017년 8월의 마지막 날, 마크롱의 노동법 개혁안의 주요 내용들이 정부에 의해 공식적으로 발표되었다. 이후 2017년 9월 22일 다섯 개의 노동법개정 시행령(제2017-1385호 내지 제2017-1389호)이 공포되었다. 이 중 이 글에서는 노동관계의 예견가능성과 안정성을 위한 2017. 9. 22. 명령 제2017-1387호 중 제1편 제2장의 제2조 및 제4조 등에 관한 내용을 살펴본다.

해당 명령 제1편 제2장은 실질적이고 심각한 이유가 없거나 절차가 위법한 해고에 따른 손해배상에 관해 규정한다. 이 장의 핵심은 사용자에게 자신이 행한 해고에 따라 그가 부담하게 될 손해배상의 상한을 보장하는 것이다. 이는 고용에 필요한 총비용을 예측할 수 있도록 하여, 사용자가 더욱 예측가능한 비용으로 해고를 할 수 있게 하고, 이에 따라 더욱 안정적으로 신사업에 투자할 수 있게 돕는다고 한다. 2017. 9. 22. 명령 제2017-1387호 중 이 글에서 살펴볼 내용은 현재 노동법전 제1235조의1 이하에 위치하고 있다. 해당 조항들은 2017년 9월 22일 이후 발생하는 해고사건에 대해 즉시 적용된다.

## ■ 경제부장관 시절의 시도 : 위헌

실질적이고 심각한 이유(cause réelle et sérieuse)가 없음에도 행해진 해고에 대해서는 1973. 7. 13. 법률 제73-680호 이후로 노동법전 제1235조의3에서 다루어 왔다. 당시 입법에서 입법자는 실질적이고 심각한 이유를 해고의 유효요건으로 삼지는 않았다. 다만 입법자는 이러한 이유의 부존재에 대해서 사용자에게 무효 대신 해고된 노동자에게 손해배상을 부담하게 하는 제재를 선택하였다. 이러한 손해배상에는 아무런 상한이 없었고, 전부손해배상 원칙에 따라 왔었다. 법원은 이 배상의 산정에 있어서 근속연수, 근로자의 나이, 자격, 가족관계 등 모든 요소들을 고려해왔다. 물론 법원이 손해배상을 산정함에 있어 아무런 제한을 받지 않는 것은 아니었다. 10인 이상이 근무하는 회사에서 2년 이상 근무한 자가 부당하게 해고당한 경우, 사용자는 적어도 6개월치 월급 이상의 액수를 보상해야 했다. 이러한 협소한 제한만 제외하면 손해배상의 산정에 있어서 노동법원은 전권을 가지고 있었다. 마크롱은 이러한 노동법원의 드넓은 판단재량이 몹시나 불만족스러웠다. 이는 결국 사용자측의 예견가능성을 떨어뜨려왔기 때문이었다. 당연히 이러한 불확실성은 구조조정 및 기업의 조직변경에 있어서도 하나의 큰 걸림돌이었다. 그리하여 당시 경제수장이었던 그는 노동법원의 재량축소에도 대단한 열의를 불태웠었다. 하지만 이러한 열정은 그에게 역풍을 불러왔다. 2015. 8. 5. 헌법위원회의 결정(Décision n° 2015-715 DC du 5 août 2015)은 그가 제안한 법률에 대해 위헌을 선언하였다.

당시 마크롱이 구상했던 내용을 살펴보면, 보상금의 상한과 하한을 근속연수와 회사의 규모라는 두 개의 변수로 결정하고자 했다. 근속연수는 2년 미만, 2년 내지 10년 미만, 10년 이상 등 세 가지로, 회사의 크기는 20인 미만, 20인 내지 299인, 300인 이상 등 세 경우로 나누었다. 그리하여 근속연수가 2년 미만인 자는, 20인 미만의 회사에서 근무한 경우에는 최대 3개월치 월급의 보상금을, 20인 이상의 회사에서 근무한 경우에는 최대 4개월치 월급의 보상을 받을 수 있었다. 2년 내지 10년 미만 근무한 자가 20인 미만의 회사에서 근무한 경우, 최소 2개월치, 최대 6개월치 월급을 보상받을 수 있었다. 만약 그가 20인 내지 299인 규모의 회사에 근무했던 경우라면, 그는 최소 4개월치, 최대 10개월치의 월급을 보상받을 수 있었다. 회사의 규모가 300인을 넘는 경우에는 최소 6개월, 최대 12개월치의 월급을 보상받을 수 있었다. 10년 이상 장기근무한 자가, 20인 미만의 회사에서 근무한 경우 그는 2개월 내지 12개

월치의 봉급을 보상받을 수 있었다. 회사의 규모가 20인 내지 299인인 경우에는 4개월 내지 20개월치의 월급을 보상받을 수 있었다. 300인 이상의 규모에서 일한 경우라면 6개월 내지 27개월의 월급을 보상받는 것으로 정했었다.

이처럼 마크롱표 원안은 근속연수 및 회사의 규모에 따라 그 보상의 하한과 상한이 점차 증가하는 방식으로 구상되었었다. 큰 회사는 더욱 안정적이므로 더욱 많은 보상을 할 수 있고, 대규모 회사의 노동자에게 더욱 큰 안정감을 주어야 한다는 것이 그의 생각이었던 것이다. 역으로 소규모 회사에서 일하는 직원들에게는 불리한 조항이었고, 헌법위원회 위원들은 적어도 정치적인 입장에서라도 해당 조항을 간과할 수만은 없었을 것이다. 헌법위원회는 위 조항이 노동자 간 평등권을 침해한다고 평가했다. 또한 실제 손해와 아무런 고려없이 모든 손해를 위 손해배상 한도에 넣고자 했다는 점도 위헌 선언의 한 요소였다.

## ■ 이론적 의의

이번 개정 중 노동법원의 보상금 상한제도는 유독 많은 논란이 있었다. 이 명령이 2017년 7월 27일 상원에서 통과될 때에도, 르몽드(Le Monde) 지는 ‘노동법원: 해고에 대한 보상표에 상원에서의 녹색불’이라는 제목으로 해당 명령을 다루었다. 이를 이해하기 위해서는 사용자의 해고권 남용으로 인한 손해는 그 전부가 배상되어야 한다는 원칙을 이해해야 한다. 이를 이해하기 위해서는 우선 다음의 세 가지 내용을 알아야 한다.

### 기간의 정함이 없는 계약

2016년 개정으로 신설된 민법 제1211조에 따르면, 기간의 정함이 없는 계약의 각 당사자는 언제든지 그 계약을 해지할 권리를 가지고 있다. 이 해지권은 계약이 영구화되는 것을 막음으로써, 개인의 자유라는 헌법적 권리를 지키기 위해서 주어지는 포기할 수 없는 권리이다. 다만 이러한 해지권의 행사에는 상대방에게 일정한 예고기간을 주어야 한다는 제한이 있다. 해당 조항은 신설된 것이지만, 이전부터 판례가 1789년 인간과 시민의 권리선언 제4조를 그

근거로 하여 인정해온 제도이다. 그러므로 이러한 권리는 기간의 정함이 없는 정규직 노동관계에서 노동자뿐 아니라 사용자측에게도 인정되는 권리라고 볼 수 있다. 다만 노동관계의 특성상 사용자측은 이러한 해지권 행사에 일정한 제한을 받고 있다.

## 민사책임의 분류

프랑스의 민사책임, 즉 손해배상은 계약책임과 불법행위책임으로 나누어진다. 어떠한 민사책임이 계약책임에 해당하지 않으면, 해당 책임은 불법행위책임의 규율을 받는다. 즉, 프랑스의 민사책임은 불법행위책임을 민사책임의 원칙으로 한다. 우리나라와 달리, 프랑스 판례는 원칙적으로 두 책임 중 하나의 규율만 받도록 하고 있다. 이는 피해자가 두 책임을 임의로 선택할 수 없다는 것을 의미하고, 더 정확히는 채무불이행으로 인해 손해를 입은 채권자가 불법행위책임을 물을 수 없다는 것을 의미한다. 이러한 판례의 태도는 실무에서 매우 중요하다. 그 손해배상의 액수가 달라지기 때문이다. 계약책임의 경우 그 손해는 예견가능한 부분에 한정되지만, 불법행위책임의 경우 이러한 제한이 없다. 즉 피해자는 손해 전부의 회복을 요구할 수 있다.

## 부당한 해고에 따른 보상금의 성격

부당한 해고에 따른 노동자의 손해에 관한 배상은 노동자와 사용자 사이의 계약관계인 노동관계의 존재에도 불구하고 불법행위책임의 규율을 받는다. 이는 사용자측이 고용계약해지권을 남용한 것이기 때문이다. 권리남용은 계약규범이 아니라 법률규범인 신의성실의 원칙을 위반한 것이므로, 모든 계약에 적용되는 일반적 의무(devoir)를 위반한 것이다. 그러므로 이 경우 노동자는 자신에게 발생한 구체적인 손해전부를 사용자에게 청구할 수 있다.

즉 정규직 노동계약의 양당사자인 사용자와 노동자는 계약체결 당시부터 노동계약의 해지권을 가지고 있지만, 이 해지권을 정당하지 못한 방식으로 행사한 경우에는 상대방에 대하여 불법행위 책임을 지게 되고, 불법행위책임의 피해자는 상대방에게 손해 전부의 배상을 요구할 수 있다.

하지만 불법행위책임에 대한 전부배상의 원칙은 헌법적 가치를 갖는 것은 아니다. 국가는

다양한 민사책임 제도를 통해 적법한 사회질서를 운영할 수 있는 재량을 갖는다. 그러므로 정당한 이유와 목표가 있다면 일정한 범위 내에서 손해배상청구를 제한하는 것도 입법적으로 가능하다.

## ■ 재량제한의 내용

이처럼 민사책임제도의 일반원칙과는 부합하진 않지만, 입법으로 부당한 해고를 당한 노동자의 손해배상청구권을 제한하는 것이 또 언제나 위헌적인 것도 아니다. 그리하여 마침내 대통령이 된 마크롱은 노동법원의 손해배상 산정재량을 축소시키는 법안을 통과시켰다. 그리하여 마침내 노동법전 제1235조의3에서는 남용적인 해고에 대한 손해배상 상하한의 구체적인 액수를 찾아볼 수 있게 되었다. 동조 제2항은 근속연수에 따라 다음과 같은 상한과 하한을 두고 있다. 해당 보상표는 근속연수가 1년 미만인 경우부터 30년을 넘는 경우까지, 1년 단위로 다루고 있다.

근속연수	최저보상금(월급)	최고보상금(월급)	근속연수	최저보상금(월급)	최고보상금(월급)
0	규정 없음	1	15	3	13
1	1	2	16	3	13,5
2	3	3,5	17	3	14
3	3	4	18	3	14,5
4	3	5	19	3	15
5	3	6	20	3	15,5
6	3	7	21	3	16
7	3	8	22	3	16,5
8	3	8	23	3	17
9	3	9	24	3	17,5
10	3	10	25	3	18
11	3	10,5	26	3	18,5
12	3	11	27	3	19
13	3	11,5	28	3	19,5
14	3	12	29	3	20
15	3	13	30년 이상	3	20

동조 제3항은 상시고용인 11인 미만의 회사에 대하여 제2항의 특칙을 마련하고 있다. 해당 보상표는 아래와 같다. 역시나 규모가 작은 회사에 대해 최저보상금의 하한을 더 낮추고 있는데, 다만 최고보상금의 상한이 없다. 역시 마크롱은 2015년의 헌법위원회 결정에서 어떤 교훈을 얻었던 것으로 보인다.

근속연수	최저보상금(월급)	근속연수	최저보상금(월급)
0	규정 없음	6	1,5
1	0,5	7	2
2	0,5	8	2
3	1	9	2,5
4	1	10	2,5
5	1,5		

물론 마크롱이 얻은 교훈은 이뿐만이 아니다. 이어서 등장하는 노동법전 제1235조의3-1은 위 보상표의 적용제외 사항들을 폭넓게 열거하고 있다. 노동관계의 종료가 성적 혹은 정신적 학대, 차별적 해고 등 노동자의 기본권을 침해한 경우에는 대해서는 보상금 상한 제한을 적용하지 않는다. 즉 불법행위책임에 대한 전부배상의 원칙대로 사용자는 손해 전부를 배상해야 한다. 다만, 이때에 하한은 존재하는데, 바로 제1235조의3-1 제1항이다. 해당 조항은 사용자가 노동자에게 6개월치 월급보다 많은 금액을 배상해야 함을 정하고 있다. **KLI**

---

---

## 참고문헌

---

---

- P. Jourdain, Avant-projet de réforme du droit des obligations et de la prescription, La Documents française, 2006; Patrice Jourdain, La distinction des responsabilités délictuelles et contractuelle en droit positif français -Le droit français de la responsabilité civile confronté aux projets européens d'harmonisation, IRJS, 2012
- 르 피가로, Le plafonnement des indemnités de licenciement prud'homales : beaucoup de bruit pour rien ?, 2017년 6월 7일자, <http://www.lefigaro.fr/vox/economie/2017/06/07/31007-20170607ARTFIG00261-le-plafonnement-des-indemnite-de-licenciement-prud-homales-beaucoup-de-bruit-pour-rien.php>
- 르 파리지엔, Indemnités de licenciement : ce qui change avec les ordonnances du gouvernement, 2017년 8월 31일자, <http://www.leparisien.fr/economie/indemnite-de-licenciement-ce-qui-change-avec-les-ordonnances-du-gouvernement-31-08-2017-7225722.php>
- 마크롱 경제장관시절 법안 위헌판결에 대한 평석, [http://www.conseil-constitutionnel.fr/conseil-constitutionnel/root/bank/download/2015715DC2015715dc\\_ccc.pdf](http://www.conseil-constitutionnel.fr/conseil-constitutionnel/root/bank/download/2015715DC2015715dc_ccc.pdf)